



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

## Deveres de Lealdade na Relação de Trabalho

Alexandre de Jesus de Almeida Marques de Carvalho

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Direito das Empresas

Orientador:

Doutor António Lemos Monteiro Fernandes, Professor Catedrático Convidado,  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro de 2016



## Deveres de Lealdade na Relação de Trabalho

Resumo: O estudo realizado no âmbito desta dissertação de mestrado centra-se na análise dos deveres de lealdade na relação de trabalho. Questionamos o seguinte: De que se compõe um comportamento desleal? Qual o fundamento dos deveres de lealdade? Existem especificidades dos deveres de lealdade no seio do Direito do Trabalho? Quais as consequências da violação desses deveres? Que as respostas a estas perguntas sirvam de roteiro ao leitor que busca outros territórios de conhecimentos sólidos e sustentados. Para que, no final da caminhada, se sinta em condições de identificar e justificar se um determinado sujeito incumpe deveres de lealdade, debitando-lhe as devidas consequências.

Esse é o nosso desígnio.

Palavras-chave: Dever de lealdade, relação de trabalho, contrato de trabalho, dever de sigilo, dever de não concorrência.

Abstract: The study conducted within the scope of this Master's dissertation focuses on the analysis of duties of loyalty in work relationships. We raise the following questions: What does disloyal behaviour consist of? What is the basis of duties of loyalty? Are there any specific characteristics of duties of loyalty within the Labour Law? What are the consequences of breaching these duties? We hope the answers to these questions serve as a script for readers in search of other fields of solid and sustained knowledge. So, at the end of the journey, they are capable of ascertaining and justifying whether or not a certain individual has failed to comply with duties of loyalty and is thereby subject to the due consequences.

This is our intention.

Keywords: Duty of loyalty, work relationship, employment agreement, duty of secrecy, duty of non-competition.



## Glossário de abreviaturas e siglas

Ac.	- <i>Acórdão</i>
BGB	- <i>Bürgerliches Gesetzbuch</i> (Código Civil Alemão)
CC	- <i>Código Civil</i>
Cfr.	- <i>Confronte, confira</i>
Cit.	- <i>Citação</i>
CJ	- <i>Coletânea de Jurisprudência</i>
CP	- <i>Código Penal</i>
CPT	- <i>Código de Processo do Trabalho</i>
CRP	- <i>Constituição da República Portuguesa</i>
CSC	- <i>Código das Sociedades Comerciais</i>
CT	- <i>Código do Trabalho (versão atual, aprovada pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro)</i>
CT2003	- <i>Código do Trabalho aprovado pela Lei 99/2003 de 27 de Agosto</i>
CT2009	- <i>Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro</i>
DL	- <i>Decreto-Lei</i>
DR	- <i>Diário da República</i>
ET	- <i>Estatuto de los Trabajadores</i>
HGB	- <i>Handelsgesetzbuch</i> (Código Comercial alemão)
LCT	- <i>Lei do Contrato Individual de Trabalho (Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro)</i>
LOSJ	- <i>Lei da Organização do Sistema Judiciário</i>
N.º	- <i>Número</i>
N.ºs	- <i>Números</i>
P.	- <i>Página</i>
Pp.	- <i>Páginas</i>
TC	- <i>Tribunal Constitucional</i>
TRC	- <i>Tribunal da Relação de Coimbra</i>
TRE	- <i>Tribunal da Relação de Évora</i>
TRG	- <i>Tribunal da Relação de Guimarães</i>
TRL	- <i>Tribunal da Relação de Lisboa</i>
TRP	- <i>Tribunal da Relação do Porto</i>
Ss.	- <i>Seguintes</i>
STJ	- <i>Supremo Tribunal de Justiça</i>
Vd.	- <i>Vide, veja-se</i>
Vol.	- <i>Volume</i>



## Índice

Resumo / <i>Abstract</i>	III
Glossário de abreviaturas e siglas	V
Prólogo	1
Capítulo I	
Considerações gerais	3
1. Relação de trabalho	3
1.1. Sujeitos da relação de trabalho	7
1.2. Diversidade na relação de trabalho	9
1.3. Grupos de empresas (pluralidade de empregadores)	10
1.4. Grupos de empresas (extrapluralidade de empregadores)	11
1.5. Trabalho temporário	12
1.6. Relações laborais de facto	14
2. Lealdade	15
Capítulo II	
Fundamento dos deveres de lealdade	17
1. Princípio da boa fé	17
2. Conceções comunitário-pessoais	19
Capítulo III	
Interesses tutelados	23
1. Interesses do empregador	25
1.1. Utilidade económica da prestação de atividade	27
1.2. Pagamento da contrapartida da prestação da atividade	29
2. Interesses do trabalhador	30
2.1. Prestação de atividade	30
2.2. Recebimento da contrapartida da atividade prestada	31
2.3. Prestação de atividade em boas condições de trabalho	34
Capítulo IV	
Da autonomia dos deveres de lealdade	37
Capítulo V	
Dever de não concorrência	41

Capítulo VI	
Dever de sigilo	49
Capítulo VII	
Elementos intensificadores dos deveres de lealdade	53
1. Elemento fiduciário	54
2. Função exercidas	57
3. Categoria	58
4. Delegação de poderes	58
5. Duração do vínculo	59
6. Apontamento final	60
Capítulo VIII	
Da operatividade dos deveres de lealdade	63
Capítulo IX	
Violação dos deveres de lealdade	65
1. Violação dos deveres de lealdade pelo trabalhador	65
1.1. Despedimento com justa causa	65
1.2. Aplicação de outras sanções disciplinares	75
1.3 Responsabilidade civil	78
2. Violação dos deveres de lealdade pelo empregador	81
2.1. Resolução do contrato de trabalho	82
2.2. Responsabilidade civil	86
Epílogo	89
Bibliografia	93

## Prólogo

“A lealdade e a inteligência – acho eu – não são divisíveis. Quem é inteligente, é leal. Compensa. Recompensa. Corresponde. É verdade que há pessoas leais que são estúpidas mas, nessa lealdade, há já uma irrefutável inteligência”, Miguel Esteves Cardoso (Diário de Notícias, 2005)

A imposição de *deveres de lealdade* numa relação de trabalho reflete a evolução do Direito do Trabalho.

A modificação das estruturas económicas e sociais ocorridas no século XVIII abriram caminho à revolução industrial, em Inglaterra, e a uma nova conceção de trabalho: aplicação do capital privado em máquinas e matérias-primas, produção em série em grandes fábricas, exploração de mão-de-obra abundante. Horários excessivos, salários de miséria, esforço extenuante de mulheres e crianças sustentam os primeiros passos desse novo sistema. Durante todo o século seguinte, a nova classe surgida do bojo do capitalismo, desprovida de meios de produção e detentora apenas da sua própria força de trabalho, vai organizar-se para garantir melhores condições de trabalho e de salário. O direito de associação é reconhecido em Inglaterra (1824), França (1864) e Alemanha (1869); em Inglaterra (1842), é interdito o trabalho de mulheres nas minas, e em 1847 a jornada de trabalho para mulheres e adolescentes passa a ser de 10 horas; a legislação sobre segurança social surge primeiro na Alemanha (1883), seguindo-se-lhe a França (1894) e a Inglaterra (1908)<sup>1</sup>...

Em árdua e longuíssima caminhada se foi forjando o Direito do Trabalho. Este não cristalizou numa visão do trabalhador como elo mais fraco na relação laboral. Hoje vinga a conceção de que as partes contraentes – empregador e trabalhador – de um vínculo jurídico procuram atingir determinados fins, impendendo sobre cada uma delas uma série de deveres.

Durante estes últimos anos, muito se falou e escreveu acerca de *deveres de lealdade*. Porém, quer-nos parecer que os principais manuais de Direito do Trabalho abordam o tema com alguma superficialidade e cingem a sua análise à figura do trabalhador. Impunha-se assim, a meu ver, um estudo dos *deveres de lealdade*, sem preconceitos, com sustentada base teórica que permita compreender como se materializam tais deveres, mas não perdendo de

---

<sup>1</sup> Cfr. Hilgemann, Werner e Hermann Kinder (2006), *Atlas historique: De l'apparition de l'homme sur la terre au troisième millénaire*, Éditions Paris, Perrin, p. 341.

## Deveres de Lealdade na Relação de Trabalho

vista a função prática da presente dissertação: identificar e justificar se um determinado sujeito incumpe deveres de lealdade, debitando-lhe as devidas consequências.

## Capítulo I

### Considerações gerais

#### 1. Relação de trabalho

Designámos o nosso estudo de “Deveres de lealdade na relação de trabalho”, e não de “Deveres de lealdade no contrato de trabalho”. Os conceitos não são coincidentes e a sua delimitação remete-nos para as denominadas teorias do contrato (*Vertragstheorie*) e da incorporação (*Eingliederungstheorie*), desenvolvidas no direito alemão. Para a primeira, a relação jurídica constituía-se pela celebração do contrato de trabalho. A teoria da incorporação, por nós seguida, entendia que a relação de trabalho não deriva forçosamente da celebração de contrato de trabalho, antes da incorporação do trabalhador na empresa<sup>2</sup>. Parafraseando ALFRED HUECK e H. C. NIPPERDEY<sup>3</sup>, a relação de trabalho consiste na relação jurídica que existe entre trabalhador e empregador, em virtude da qual aquele se obriga a prestar uma atividade a este.

Levantemos a ponta do véu. A nossa idealização de deveres de lealdade distancia-se dos presentes nos contratos em geral, desde logo por advirem da estreita relação de confiança que se desenvolve entre os sujeitos laborais. Esse vínculo não provém da mera vontade negocial, mas da prestação de atividade pelo trabalhador sob direção do empregador.

Na senda do já previsto no artigo 1152.º do CC<sup>4</sup>, o artigo 11.º do CT oferece uma noção de contrato de trabalho: “*aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas*”<sup>5</sup>. Servimo-nos da definição legal para extrair os seguintes elementos da relação de trabalho – prestação de atividade, retribuição e subordinação jurídica.

---

<sup>2</sup> Cfr. Hueck, Alfred e H. C. Nipperdey, (1963), *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, pp. 84-85.

<sup>3</sup> *ob. cit.*, p. 83.

<sup>4</sup> “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta*”.

<sup>5</sup> Encontramos semelhante definição legal nos ordenamentos espanhol e italiano. O artigo 1.º, n.º 1, do ET, ao estabelecer o seu âmbito de aplicação, apresenta a seguinte noção de contrato de trabalho: “*La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o*

Compete ao trabalhador prosseguir atividade a favor do empregador, não lhe sendo exigível a obtenção de um determinado fim<sup>6</sup>. Se o trabalhador cumprir diligentemente a sua prestação, mas, por causa que não lhe seja imputável, o fim pretendido pelo empregador não se verificar, aquele não poderá ser responsabilizado<sup>7</sup>, permanecendo este com a obrigação de pagamento da respetiva contrapartida. Embora o trabalhador não suporte o risco da eventual frustração do resultado pretendido pela contraparte, o fim visado pelo empregador não é irrelevante na execução do contrato de trabalho<sup>8</sup>. Conforme expusera com particular clareza ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>9</sup>, o trabalhador obriga-se a colocar e manter a sua força de trabalho disponível pela entidade patronal, em certos termos e dentro de certos limites qualitativos e quantitativos, enquanto o contrato vigorar.

Salienta-se que a existência de retribuição - contrapartida da prestação da atividade pelo trabalhador realizada de forma regular e periódica em dinheiro ou em bens avaliáveis em dinheiro (artigo 258.º, n.ºs 1 e 2, do CT) - é um pressuposto do contrato de trabalho<sup>10</sup>.

---

*jurídica, denominada empleador o empresario*”. O artigo 2094 do *Codice Civile*, que trata do *lavoro subordinato nell'impresa*, prevê que: “È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore” (tradução livre do autor: “Prestador de serviços dependente que se obriga, mediante retribuição, a colaborar na empresa, prestando o seu próprio trabalho intelectual ou manual ao serviço e sob a direção do empresário”). Diversamente, nos direitos francês e alemão, em face de inexistência de noção legal, a definição de contrato de trabalho pertence à doutrina e jurisprudência, vide Verdier, Jean-Maurice *et al* (2002), *Droit du travail*, Paris, Dalloz, pp. 312 e ss., e Zollner, Wolfgang e Karl-Georg Loritz (1992), *Arbeitsrecht: ein studienbuch*, Munchen, Beck, pp. 43 e ss..

<sup>6</sup> O trabalhador realiza uma prestação de meios, apenas estando obrigado a atuar com a *diligência necessária* para que um determinado resultado seja obtido. Por contraposição, na prestação de resultado, o trabalhador vincular-se-ia a atingir um determinado resultado, respondendo pela sua não obtenção. Como assinala o Ac. do STJ de 19/05/2010 (Vasques Dinis), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “O contrato de trabalho tem como objecto a prestação de uma actividade (...) Diversamente, no contrato de prestação de serviço, o prestador obriga-se à obtenção de um resultado, que efectiva por si, com autonomia, sem subordinação à direcção da outra parte”.

<sup>7</sup> Cfr. Fernandes, António Monteiro (2014), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, p. 114; Hromadka, Wolfgang e Frank Maschmann (2015), *Arbeitsrecht Band 1: Individualarbeitsrecht*, Heidelberg, Springer, p. 4.

<sup>8</sup> Cfr. António Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, p. 115.

<sup>9</sup> *Ob. cit.*, p. 115.

<sup>10</sup> Cfr. Wolfgang Hromadka e Frank Maschmann, *ob. cit.*, pp. 7-8, e Puigelier, Catherine (2000), *Droit du travail: les relations individuelles*, Paris, Armand Colin, p. 41. Nas palavras de Amado, João Leal

Importa agora esmiuçar o significado de subordinação jurídica<sup>11</sup>. De forma singela, podemos defini-la como a situação de dependência do trabalhador em relação às ordens, instruções ou orientações que o empregador lhe dirija para efeitos da concretização da atividade contratada<sup>12</sup>. Julgamos poder afirmar que a existência de subordinação jurídica passa pelo preenchimento de dois requisitos – um poder de direção do empregador e um dever de obediência do trabalhador<sup>13</sup>. O empregador tem o poder de conformar a prestação do trabalhador em função dos interesses que pretende ver prosseguidos<sup>14</sup>, ficando este obrigado a realizar as ordens e instruções daquele (artigo 128.º, n.º 1, alínea e), do CT); se não forem respeitadas, o empregador tem a possibilidade de o sancionar. No entanto, o poder de direção e, consequentemente, o dever de obediência não são absolutos. Essencial se afigura que a parte de quem emanou a instrução se encontre legitimada para tal e atue dentro dos *limites decorrentes do contrato e das normas que o regem* - assim prescreve o artigo 97.º do CT<sup>15</sup>.

---

(2015), *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 45, “O contrato de trabalho é um negócio oneroso, pois ele não se caracteriza por qualquer *animus donandi*, inexistindo aqui qualquer espírito de liberalidade. O contrato é oneroso, implicando vantagens e sacrifícios para ambas as partes (para o trabalhador, a vantagem consistente na percepção do salário supõe o correspondente sacrifício em matéria de dispêndio de energias físicas e psíquicas em favor do empregador, bem como o sujeitar-se a uma situação de heterodisponibilidade pessoal)”.

<sup>11</sup> Este conceito distintivo do contrato de trabalho é abordado igualmente noutros ordenamentos jurídicos: *subordinazione del lavotore* (Itália); *subordinación del trabajador* (Espanha); *subordination juridique* (França). Diferentemente, a doutrina e a jurisprudência alemãs delimitam o conceito de contrato de trabalho através da figura da dependência pessoal (*Unselbständigkeit*).

<sup>12</sup> Neste sentido, *vide* António Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, p. 121. Salienta Leite, Jorge (1999), *Direito do Trabalho*, II, Coimbra, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, p. 30, que “no contrato de trabalho é ao credor (o empregador) que cabe programar, organizar, dirigir e fiscalizar a actividade do devedor (o trabalhador). Àquele cabe, com efeito, não apenas a distribuição das tarefas a realizar, como também a definição do *como, quando, onde e com que meios* o trabalhador as deve executar”.

<sup>13</sup> Cfr. Nicolini, Giovanni (1992), *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè Editore, p. 367. A este propósito, refere Suppiej, Giuseppe (1982), *Il rapporto di lavoro*, Padova, CEDAM, p. 12, que a *subordinazione del lavotore* caracteriza-se pela sujeição ao poder de direção do empregador, incumbindo ao trabalhador a obrigação de respeitar as disposições relativas à execução e disciplina do trabalho.

<sup>14</sup> Cfr. Martinez, Pedro Romano (2013), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina p. 591.

<sup>15</sup> Como principal limite à atuação do empregador, vd. as diversas factuais previstas no artigo 129.º, n.º 1, do CT.

Toda e qualquer relação de trabalho é caracterizada pela existência de uma subordinação jurídica mais ou menos intensa<sup>16</sup>, não estando na disponibilidade dos contraentes a qualificação jurídica do contrato, antes resultando do modo como o contrato é executado entre as partes<sup>17</sup>. A qualificação jurídica do contrato assenta na procura de indícios que, apreciados globalmente, demonstrem a existência de um contrato de trabalho. Destaquemos os seguintes<sup>18</sup>: existência de horário de trabalho; execução da prestação em local definido pelo empregador; obediência a ordens; sujeição à disciplina da empresa; utilização de bens ou utensílios fornecidos pelo destinatário da atividade; existência de pessoal assalariado dependente do prestador da atividade; remuneração em função do tempo de trabalho; prestação de atividade somente para um beneficiário; inscrição do prestador de atividade na segurança social como trabalhador dependente.

Nos termos do artigo 342.º, n.º 1, do CC, cabe ao trabalhador provar os factos constitutivos da existência de contrato de trabalho. Visando a facilidade dessa prova, o artigo 12.º do CT contém uma presunção de existência de contrato de trabalho se estiverem preenchidos alguns<sup>19</sup> dos requisitos aí previstos<sup>20</sup>: a) *a atividade seja realizada em local*

---

<sup>16</sup> Como se lê no Ac. do TRL de 15/12/2005 (Ramalho Pinto), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*a subordinação jurídica comporta graus. Ao lado dos casos em que, diariamente, a entidade patronal manifesta a sua posição de supremacia, programando, dirigindo, controlando e fiscalizando a actividade do trabalhador, existem outros em que devido às condições de realização da prestação, o trabalhador goza de uma certa autonomia na execução da sua actividade laborativa, sem que deixe de ocorrer a subordinação jurídica. A subordinação jurídica existirá, pois, sempre que ocorra a mera possibilidade de ordens e direcção, bem como quando a entidade patronal possa, de algum modo, orientar a actividade laboral em si mesma, ainda que só no tocante ao lugar ou ao momento da sua prestação*”.

<sup>17</sup> Cfr. Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007), *Direito do Trabalho*, I, Coimbra, Coimbra Editora, p. 137.

<sup>18</sup> Vd., entre outros, António Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, pp. 131 e ss.; Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, pp. 302 e ss.; Xavier, Bernardo da Gama Lobo *et al* (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo-Babel, pp. 334-335; Ac. do STJ de 28/06/2006 (Sousa Peixoto), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Anote-se ainda que estes indícios coincidem com aqueles que são elencados pela doutrina e pela jurisprudência estrangeiras, por todos, Diéguez, Gonzalo (1999), *Derecho del Trabajo*, Madrid, Marcial Pons, pp. 23-32; Gaudu, François (1996), *Le Contrat de Travail*, Paris, Dalloz, pp. 14 e ss.; Catherine Puigelier, *ob. cit.*, p. 37.

<sup>19</sup> Recordamos que o artigo 12.º do CT2003 estabelecia uma presunção de contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de cinco requisitos.

<sup>20</sup> A jurisprudência tem vindo a considerar que a presunção legal só será aplicável a contratos celebrados na vigência das correspondentes normas. Importa transcrever o Ac. do STJ de 05/02/2009

*pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; b) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade; c) o prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; d) seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma; e) o prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.*

Cumpra-se examinar sumariamente as chamadas situações equiparadas, previstas no artigo 10.º do CT. Para se determinar a existência de um contrato equiparado ao contrato de trabalho é necessária, em primeiro lugar, a inexistência de subordinação jurídica – recorde-se, não sujeição do prestador da atividade à autoridade e direção do seu beneficiário. Por outro lado, impõe-se a presença de uma dependência económica do prestador do trabalho em relação ao beneficiário da atividade, que deve ser descrita como a situação de exclusividade em que se encontra o prestador de trabalho, implicando a sua integração no processo produtivo do beneficiário<sup>21</sup>. Os contratos equiparados não são verdadeiros contratos de trabalho, por denotarem uma ausência de subordinação jurídica; são, sim, contratos de prestação de serviço<sup>22</sup>, não se lhes aplicando, pois, a nossa construção de deveres de lealdade.

### **1.1. Sujeitos da relação de trabalho**

Embora os estudos até à presente data apresentados olvidem, quase por completo, os deveres de lealdade do empregador, a verdade é que os mesmos impendem sobre ambos os

---

(Pinto Hespanhol), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), onde se conclui que: “O artigo 12.º do Código do Trabalho estabelece a presunção de que as partes celebraram um contrato de trabalho assente no preenchimento cumulativo de cinco requisitos, o que traduz uma valoração dos factos que importam o reconhecimento dessa presunção, por conseguinte, só se aplica aos factos novos, às relações jurídicas constituídas após o início da sua vigência, que ocorreu em 1 de Dezembro de 2003”. Seguimos o entendimento de António Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, p. 139, que considera que, por não se tratarem de condições de validade do contrato de trabalho nem de factos ou situações totalmente passados (pelo contrário, a noção do contrato de trabalho é a mesma, os seus elementos e características fundamentais não mudaram), haverá de aplicar aos contratos existentes em cada momento a presunção que nesse momento conste da lei vigente.

<sup>21</sup> Seguimos a construção defendida por Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 330.

<sup>22</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 332; Júlio Vieira Gomes, *Direito...cit.*, pp. 191-192.

contraentes da relação de trabalho<sup>23</sup>. O estudo dos deveres de lealdade, embora não seja indiferente à existência de uma *relação de poder – sujeição*<sup>24</sup> na relação laboral, onde coabita um desequilíbrio de poderes entre as partes, transplanta-a, vinculando ambas as partes.

Podemos definir: trabalhador como a pessoa singular<sup>25</sup> que se obriga, mediante o pagamento de uma retribuição, a prestar o seu trabalho a outrem; e empregador como a pessoa singular ou coletiva que beneficia da atividade prestada pelo trabalhador, em relação à qual pode dispor, pagando para o efeito uma retribuição<sup>26</sup>. Distinta é a noção de empresa, que se caracteriza por ser «um conjunto de factores económicos e humanos, materiais e imateriais, aglomerados de uma forma duradoura e organizada para prossecução de um determinado objectivo produtivo, com utilidade para o Direito»<sup>27</sup>. Os deveres de lealdade tutelam os interesses dos contraentes, cabendo ao empregador, enquanto parte da relação de trabalho, respeitar os interesses do trabalhador, ficando este com a obrigação de realizar os interesses do empregador, e não da empresa. Mais adiante, aquando do estudo dos interesses do empregador, claro se tornará a dissociação dos interesses do empregador face aos da empresa<sup>28</sup>.

---

<sup>23</sup> Como assevera Vigneau, Christophe (2004), “L’impératif de bonne foi dans l’exécution du contrat de travail”, *Droit Social*, 7/8, p. 711, o empregador deve exercer com lealdade os poderes que detém no contrato de trabalho. A alusão do legislador apenas aos deveres de lealdade do trabalhador decorre do facto de, como assinala Júlio Vieira Gomes, *Direito...cit.*, p. 215, o empregador ter sido, até tempos recentes, esquecido pelo direito do trabalho.

<sup>24</sup> A expressão é de Abrantes, José João (1990), “Segurança no Emprego e justa causa de Despedimento (Breves Considerações)”, *Tribuna da Justiça*, n.º 6, p. 15.

<sup>25</sup> Nos termos do artigo 11.º do CT, o trabalhador tem de ser uma pessoa singular, não podendo as pessoas coletivas celebrar contratos de trabalho na qualidade de trabalhadores. Em sentido contrário vd. Cordeiro, António Menezes (1997), *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, pp. 108-109.

<sup>26</sup> Cfr. Melgar, Alfredo Montoya (1997), *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, pp. 279 e 287-288. Observe-se, por fim, que o nosso conceito de empregador equipara-se às expressões *empleador* (Espanha), *employeur* (França), *dattore di lavoro* (Itália) e *Arbeitsgeber* (Alemanha); Por seu turno, o conceito de trabalhador a *trabajador* (Espanha), *travailleur* (França), *lavoratore* (Itália) e *Arbeiter* (Alemanha).

<sup>27</sup> Cfr. Ramalho, Maria do Rosário Palma (2012), *Tratado de direito do trabalho, Parte I: Dogmática Geral*, Coimbra, Almedina, p. 341.

<sup>28</sup> O ponto é desenvolvido no capítulo III.1.

## 1.2. Diversidade na relação de trabalho

O objetivo de adequar o regime jurídico das relações de trabalho às novas exigências económicas e sociais levou a uma flexibilização das normas laborais. Simultaneamente, assistimos a mudanças no modelo tradicional da relação de trabalho, que assentava na estabilidade e na permanência do vínculo laboral, e no facto de o trabalho ser prestado a tempo completo<sup>29</sup>, com o surgimento de formas de trabalho atípicas.

O princípio da autonomia privada<sup>30</sup> permite que as partes celebrem contratos que não se reconduzam a um tipo legalmente fixado, comumente apelidados de contratos atípicos. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO<sup>31</sup> vai mais longe, referindo que esta noção deve corresponder aos contratos atípicos em sentido estrito, por contraposição aos contratos mistos que envolvem regras próprias de um tipo contratual e regras que lhe são estranhas, seja por pertencerem a um tipo diverso, seja por não caberem em qualquer tipo. A este propósito, a doutrina distingue quatro categorias<sup>32</sup>: contratos complementares; contratos múltiplos ou combinados; contratos duplos ou híbridos; contratos mistos *stricto sensu* ou indiretos. Sucintamente: os contratos complementares correspondem àquelas convenções em que é utilizado um núcleo típico de contrato (no nosso caso, contrato de trabalho) e prestações próprias de outro tipo de contrato. Os contratos múltiplos são aqueles em que as partes estipulam que uma delas deve realizar diversas prestações correspondentes a vários tipos contratuais, enquanto a contraparte realiza uma prestação própria de um certo contrato. Os contratos duplos caracterizam-se por conter obrigações próprias de dois tipos contratuais distintos. Alfim, os contratos mistos *stricto sensu* são aqueles em que as partes adotaram um determinado contrato típico, pretendendo, porém, atingir os fins de outro tipo contratual.

---

<sup>29</sup> Cfr. Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (2014), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, p. 16.

<sup>30</sup> Segundo o artigo 405.º, n.º 1, do CC, “*Dentro dos limites da lei, as partes têm a faculdade de fixar livremente o conteúdo dos contratos, celebrar contratos diferentes dos previstos neste código ou incluir nestes as cláusulas que lhes aprovarem*”. Acrescentando o n.º 2 do mesmo preceito: “*As partes podem ainda reunir no mesmo contrato regras de dois ou mais negócios, total ou parcialmente regulados na lei*”.

<sup>31</sup> Cordeiro, António Menezes (2010), *Tratado de Direito Civil Português*, II (Direito das Obrigações), tomo II (Contratos. Negócios Unilaterais), Coimbra, Almedina, p. 209.

<sup>32</sup> Neste sentido, *vide* António Menezes Cordeiro, *Tratado...cit.*, II, tomo II, pp. 212-215, e Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (2010), *Direito das Obrigações*, I, Coimbra, Almedina, p. 214.

Torna-se necessário esclarecer que regime será aplicável a estes tipos de contrato, de modo a constatar se a nossa construção de deveres de lealdade lhes é extensível. Cumpre examinar, sumariamente, algumas teorias<sup>33</sup>. A teoria da absorção (*Absorptionstheorie*) preconiza a procura de indícios no contrato de um tipo legal contratual dominante, submetendo-o a esse regime legal típico. A teoria da combinação (*Kombinationstheorie*) opta por uma aplicação combinada dos diversos regimes contratuais, ao invés de sustentar a sujeição a um único regime contratual. Por fim, a teoria da analogia (*Theorie der analogen Rechtsanwendung*) defende a aplicação na lei de uma norma que em face dos fins e interesses em jogo deva ser aplicada.

Na senda de ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO<sup>34</sup>, consideramos que a escolha da teoria a ser seguida apenas será possível casuisticamente, recorrendo-se preferencialmente à teoria da absorção (escolha de um único regime contratual aplicável) em detrimento das restantes teorias, impondo-se, no entanto, o respeito por normas imperativas, vontade das partes em contrário e adequação material do regime aplicável. Os deveres de lealdade típicos das relações de trabalho somente se aplicarão se se verificar que as partes de uma determinada relação contratual apresentam os interesses e elementos intensificadores que mais adiante aprofundaremos.

### **1.3. Grupos de empresas (pluralidade de empregadores)**

Do artigo 101.º do CT resulta que o trabalhador pode, através de um único contrato, obrigar-se a prestar atividade a vários empregadores, desde que entre estes exista uma relação societária de participações recíprocas (artigo 485.º do CSC), de domínio (artigo 486.º, n.º 1, do CSC) ou de grupo (artigos 488.º e ss. do CSC), ou se mantiverem estruturas organizativas comuns<sup>35 36</sup>. O regime da pluralidade contém diversos requisitos de validade no n.º 2 do artigo

---

<sup>33</sup> Para mais desenvolvimentos sobre as diversas teorias, *vide* Luís Menezes Leitão, *Direito das Obrigações...cit.*, I, pp. 215-218.

<sup>34</sup> *Tratado...cit.*, II, tomo II, pp. 245-246.

<sup>35</sup> Como assinalam Martínez, Pedro Romano *et al* (2013), *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Almedina, p. 281, “a expressão legal – “estruturas organizativas comuns” – exige que os empregadores partilhem mais do que a posição jurídica de credor da prestação de trabalho. A atividade económica que prosseguem tem de se servir de instalações (escritório, estaleiro de obra), equipamentos (telefónicos, informáticos, de diagnóstico) ou recursos (biblioteca, serviços de

101.º do CT, estabelecendo na alínea e) a obrigação de indicar o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho. Cabe indagar se esta regra de representação excluirá a existência de deveres de lealdade para com os diversos empregadores<sup>37</sup>. Julgamos que não. Existe um único vínculo contratual, em que a posição jurídica do empregador é ocupada por um conjunto de pessoas<sup>38</sup>, pelo que deve o trabalhador lealdade para com os diversos empregadores, e vice-versa. Os deveres de lealdade para com cada empregador podem conter conteúdos diferenciados.

Como veremos oportunamente (capítulo III), alguns interesses do trabalhador devem ser salvaguardados pela(s) entidade(s) beneficiária(s) da prestação de atividade. Se o trabalhador prestar atividade às empresas A e B, só a estas podem ser exigidas condutas no sentido de proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral, não obstante serem igualmente os restantes empregadores solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho (artigo 101.º, n.º 3, do CC).

#### **1.4. Grupos de empresas (extra pluralidade de empregadores)**

A prestação de trabalho pode ser exercida numa sociedade que se encontre em relação de grupo sem que exista um contrato de pluralidade de empregadores, levando a uma indefinição do real empregador. O trabalhador pode ser contratado apenas por uma sociedade, mas ter a sua atividade solicitada por todas, ou pode o trabalhador ser contratado por uma

---

segurança ou de atendimento telefónico) que sendo característicos da atividade desenvolvida, estão à disposição de todos”.

<sup>36</sup> Inexistindo este substrato-base entre os empregadores não é possível a constituição de um único vínculo contratual entre o trabalhador e esses vários sujeitos. Se, ainda assim, o contrato de trabalho for celebrado, o trabalhador tem faculdade de eleger o empregador a quem fica vinculado (artigo 101.º, n.º 5, do CT).

<sup>37</sup> A este respeito, Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, I, p. 357, questiona se “o facto de um dos empregadores «representar» os restantes significa que o dever de obediência do trabalhador se circunscreve a esse «representante», ou estende-se a ordens emanadas das outras empresas? E, nesta linha, pode o trabalhador ser disciplinarmente sancionado (e como) pelo não cumprimento de uma instrução dada pela outra empresa?”.

<sup>38</sup> Neste sentido, Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 194; Bernardo da Gama Lobo Xavier *et al*, *ob. cit.*, p. 416.

sociedade mas a partir de certa altura ser transferido informalmente para outra, mantendo-se a sociedade contratante apenas formalmente como sua empregadora<sup>39</sup>. Por outro lado, o controlo exercido pela empresa dominante sobre a entidade empregadora pode ser de tal modo intenso que retire a esta qualquer espaço de autonomia na direção e gestão dos seus recursos humanos<sup>40</sup>.

Em princípio, o trabalhador só será considerado vinculado à sociedade com que estabeleceu o contrato de trabalho, a não ser que estejamos numa situação de pluralidade de empregadores ou de cedência ocasional<sup>41</sup>. Como refere PEDRO ROMANO MARTINEZ<sup>42</sup>, em determinadas situações poder-se-ia afirmar que o empregador real seria o grupo empresarial, no entanto, a este não é conferida legitimidade para celebrar contratos de trabalho. Sufragamos o entendimento segundo o qual se o trabalhador prestar a sua atividade em termos subordinados a vários empregadores do grupo tem-se por verificada a existência de diversos vínculos laborais do trabalhador para com as diferentes empresas do grupo<sup>43</sup>. Em conclusão: os deveres de lealdade vinculam as diversas empresas do grupo em que o trabalhador preste a sua atividade e que sobre este exerçam a sua autoridade e direção.

### 1.5. Trabalho temporário

A relação de trabalho temporário é constituída através da celebração, por parte da empresa de trabalho temporário, de dois contratos – contrato de utilização (artigos 175.º e ss. do CT) e contrato de trabalho temporário (artigos 180.º e ss. do CT). O primeiro é um contrato de prestação de serviços celebrado entre uma empresa utilizadora e uma empresa de

---

<sup>39</sup> Cfr. Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 191.

<sup>40</sup> Cfr. Ferreira, Abel Sequeira (2001), “A justa causa de despedimento no contexto dos grupos de empresas”, em Pedro Romano Martinez (org.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, II, Coimbra, Almedina, p. 241.

<sup>41</sup> Cfr. Bernardo da Gama Lobo Xavier *et al*, *ob. cit.*, p. 381.

<sup>42</sup> *Direito...cit.*, p. 391.

<sup>43</sup> A jurisprudência francesa tem sufragado o nosso entendimento ao afirmar que a atribuição da qualidade de empregador funda-se no facto de as diversas entidades exercerem a direção da prestação da atividade do trabalhador, François Gaudu, *ob. cit.*, p. 34. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 392, apelida de polémica esta solução: “se o empregador real pode ser qualquer uma das empresas do grupo, o trabalhador estaria sujeito, designadamente, aos deveres de obediência, de lealdade e de não concorrência em relação a todas elas, o que, em princípio, não é aceitável”.

trabalho temporário. O segundo consiste num contrato ajustado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, e pelo qual este se obriga, mediante retribuição, a prestar temporariamente a sua atividade a empresas utilizadoras.

A empresa de trabalho temporário dedica-se à atividade de fornecimento, a título oneroso, de trabalhadores a outras entidades, para as quais desenvolverão a sua atividade laboral, por um tempo determinado<sup>44</sup>. Durante o período de cedência ao utilizador, a empresa de trabalho temporário remunera o trabalhador mas não o emprega, e por conseguinte não dispõe de poder para determinar o modo concreto de como a prestação da atividade do trabalhador deve ser desenvolvida. Por outro lado, nos períodos em que não existe um contrato de utilização, comumente apelidado de “período de inatividade”, há que distinguir duas situações - o trabalhador presta atividade à empresa de trabalho temporário e, como tal, tem direito à retribuição correspondente à atividade desempenhada; o trabalhador não exerce qualquer atividade mas tem direito a uma compensação durante esse período (artigo 184.º, n.ºs 1 e 2, do CT).

O trabalho temporário pressupõe uma fragmentação da posição jurídica de empregador, na medida em que os poderes característicos do empregador são repartidos por duas empresas, que vão beneficiar da força de trabalho do trabalhador em moldes subordinados, porém aquela que beneficia diretamente do trabalho prestado não é o empregador<sup>45</sup>. Pode-se afirmar tranquilamente, com ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>46</sup>, que o vínculo laboral apenas se estabelece com a empresa de trabalho temporário, já que a obrigação de prestar atividade à empresa utilizadora é assumida pelo trabalhador perante aquela. Nessa medida, os deveres de lealdade resultam da relação jurídica estabelecida entre trabalhador e empresa de trabalho temporário. Do contrato de prestação de serviços celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a utilizadora resultam deveres de lealdade para cada uma das partes, nos termos gerais.

---

<sup>44</sup> Cfr. Ramalho, Maria do Rosário Palma (2012), *Tratado de direito do trabalho, Parte II: Situações laborais individuais*, Coimbra, Almedina, pp. 274-275.

<sup>45</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 652.

<sup>46</sup> *Ob. cit.*, p. 151.

## 1.6. Relações laborais de facto

Tem sido desenvolvida pela doutrina e pela jurisprudência a figura das relações laborais de facto, isto é, situações jurídicas que não têm por base um contrato de trabalho, mas nas quais existem direitos e obrigações recíprocos para os intervenientes equivalentes aos emergentes de um vínculo de trabalho<sup>47</sup>. Os deveres de lealdade típicos das relações de trabalho aplicam-se durante a pendência das relações laborais de facto. Vejamos algumas situações. O contrato de trabalho pode padecer de diversas invalidades suscetíveis de determinar a sua nulidade ou anulabilidade, prescrevendo o artigo 122.º, n.º 1, do CT, que “*o contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado*”. A lei ficciona a validade do contrato de trabalho no período em que ele foi executado, existindo pois uma relação laboral de facto<sup>48</sup>.

A segunda factualidade encontra-se prevista no artigo 147.º, n.º 2, alínea c), do CT, onde se estatui a conversão do contrato de trabalho a termo incerto num contrato de trabalho sem termo, desde que o trabalhador continue ao serviço do empregador “*após a data da caducidade (...) ou (...) decorridos quinze dias após a verificação do termo*”<sup>49</sup>. Nos quinze dias que decorrem desde a conclusão da atividade, a relação laboral não pode ser qualificada como contrato de trabalho a termo incerto, porque cessou a respetiva causa, e, por outro lado, ainda não se procedeu à conversão num contrato sem termo<sup>50</sup>. Subsiste, pois, uma relação laboral *sui generis*<sup>51</sup>.

---

<sup>47</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 425. Como se lê em Costa, Mário Júlio de Almeida (2008), *Direito das Obrigações*, Coimbra, Almedina, pp. 224-225, “Esta nova categoria dogmática tem como um dos seus principais alicerces a ideia de que, na contemporânea civilização de massa, segundo as concepções do tráfico jurídico, existem condutas geradoras de vínculos obrigacionais, fora da emissão de declarações de vontade que se dirijam à produção de tal efeito, antes derivadas de simples ofertas e aceitações de facto. Quer dizer, a utilização de bens ou serviços massificados ocasiona algumas vezes comportamentos que, pelo seu significado social típico, produzem as consequências jurídicas de uma caracterizada actuação negociatória, mas que dela se distinguem”.

<sup>48</sup> Cfr. Dücker, Hans-Gerd von (1987), *Arbeitsrecht*, Wiesbaden, Springer, p. 35. Em sentido contrário, não qualificando os contratos de trabalho inválidos como relações laborais de facto, veja-se Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, Parte II, p. 195.

<sup>49</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 425.

<sup>50</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 426.

<sup>51</sup> Neste sentido, cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 426.

O mesmo raciocínio resulta do artigo 178.º, n.º 4, do CT, “*No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização (...) considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo*”. Depois da cessação do contrato de utilização, durante dez dias, admite-se que o trabalhador continue a prestar a atividade, recebendo a respetiva remuneração, sem que exista qualquer contrato de trabalho entre este e o utilizador<sup>52</sup>.

Por fim, no período que medeia entre a providência cautelar de suspensão do despedimento (artigo 386.º do CT) e a sentença da ação principal, o trabalhador desenvolve a sua atividade e recebe a respetiva retribuição. A decisão final na ação de impugnação, ao confirmar a validade do despedimento que ocorreu antes da providência, implica a cessação do contrato de trabalho à data do despedimento e que entre a data da providência e a da decisão final se desenvolveu uma relação contratual de facto<sup>53</sup>.

## 2. Lealdade

Socorremo-nos de um humilde dicionário para concluir que é leal quem «*não falta às suas promessas; sincero; franco; honesto; fiel; dedicado; conforme à lei*»<sup>54</sup>. Parece-nos feliz a afirmação de que lealdade consiste na característica daquele que atua de acordo com uma bitola correta e previsível<sup>55</sup>.

Afirma-se que o sujeito leal reflete antes de tomar as suas decisões, optando pela melhor opção após a ponderação das variáveis a favor e contra uma determinada opção<sup>56</sup>. O Direito não almeja a qualificação de sujeitos, antes de comportamentos. Em continuidade de

---

<sup>52</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 426.

<sup>53</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 426.

<sup>54</sup> Costa, J. Almeida e A. Sampaio e Melo (1977), *Dicionário da Língua Portuguesa*, Porto, Porto Editora, p. 858.

<sup>55</sup> Cfr. Cordeiro, António Menezes (2011), *Direito das Sociedades*, I, Parte Geral, Coimbra, Almedina, p. 451.

<sup>56</sup> Cfr. Mota, Laura (2015), *O Dever de Lealdade do Trabalhador após a Cessação do Contrato de Trabalho*, Coimbra, Almedina, p. 44.

raciocínio, afirmamos o seguinte: lealdade corresponde a retidão, verdade e sinceridade nas relações contratuais<sup>57</sup>, neste caso na relação de trabalho.

Na senda de ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO<sup>58</sup>, podemos desagregar dois elementos da lealdade: a previsibilidade da conduta e a sua correção. O primeiro elemento prende-se com a possibilidade de o interessado, subjetivamente, prognosticar a atuação futura de uma outra pessoa. No tocante ao segundo elemento, estamos defronte de um fator objetivo, isto é, o da correção da conduta na qual se confia.

A relação de trabalho, como qualquer relação contratual, não funciona se as partes não confiarem uma na outra. Os contraentes devem ponderar todas as opções e, em face delas, escolher a melhor solução possível, *conforme às exigências comuns da sociedade e da lei*<sup>59</sup>.

Explicando, sumariamente, o significado de lealdade, e conscientes de que a sua precisão somente será conseguida através do estudo dos fundamentos e conteúdo dos deveres de lealdade, distinguimos duas realidades: um “direito” à lealdade que permite que cada uma das partes, através do vínculo laboral, possa realizar os seus *interesses*<sup>60</sup>; e um “dever” de lealdade que compele cada um dos contraentes a satisfazer os *interesses* da contraparte.

---

<sup>57</sup> Cfr. Gonzalo Diéguez, *ob. cit.*, p. 177.

<sup>58</sup> *Direito...cit*, I, pp. 451-452.

<sup>59</sup> Cfr. Laura Mota, *ob. cit.*, p. 45.

<sup>60</sup> O ponto é desenvolvido no capítulo III.

## Capítulo II

### Fundamento dos deveres de lealdade

#### 1. Princípio da boa fé

Inicia-se este capítulo afirmando que os deveres de lealdade decorrem do princípio da boa fé. Esta é a posição mais difundida na doutrina e na jurisprudência portuguesas<sup>61</sup> e estrangeiras<sup>62</sup>. O princípio da boa fé encontra-se consagrado no artigo 762.º do CC e, no regime laboral, no artigo 126.º do CT, onde se dispõe que empregador e trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações<sup>63</sup>. Deste princípio resulta que o compromisso assumido no domínio da relação de trabalho não se limita à realização da prestação devida em termos formais, sendo necessário o respeito pelos interesses da contraparte.

Faremos, neste momento, apenas um breve aceno à noção de boa fé. Esta tem um sentido objetivo e um subjetivo. O primeiro diz respeito a regras de atuação, estando em causa

---

<sup>61</sup> Neste termos: Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 473; Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 238; Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, II, p. 372. A respeito da jurisprudência nacional vd., por todos, Ac. do STJ de 12/12/2001 (Emérico Soares), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>62</sup> Em França, Tour, M. Jean Richar de la (s.a.), “Étude sur la jurisprudence récent dela Chambre Social de la Cour de Cassation”, disponível em: [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr), afirma que a lealdade devida pelo empregado ao empregador é apenas uma aplicação da regra de que os acordos devem ser realizados de boa fé. No regime italiano podemos destacar Giuseppe Suppiej, *ob. cit.*, p. 135; Mazzoni, Giuliano (1988), *Manuale di Diritto del Lavoro*, I, Milano, Giuffrè Editore, p. 621; Carinci Franco *et al* (1985), *Diritto del Lavoro*, II, Torino, Unione Tipografico-Editrice Torinese, p. 152. Götz, Hilmar (1976), *Arbeitsrecht*, Braunschweig, Vieweg, p. 47, autor alemão, salienta que a lealdade (*treupflicht*) baseia-se no princípio da boa fé previsto no § 242 do BGB. No mesmo sentido, Wolfgang Zollner e Karl-Georg Loritz, *ob. cit.*, pp. 177 e ss.. Em Espanha vd. Olea, Manuel Alonso e Maria Emilia Casas Baamonde (2001), *Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas Ediciones, p. 310, e Alfredo Montoya Melgar, *ob. cit.*, p. 323.

<sup>63</sup> Sobre a transposição da boa fé para os ordenamentos laborais espanhol e francês, *vide*, respetivamente, Moratalla, José Francisco Escudero *et al* (1996), “El Principio de Buena Fe en el Contrato de Trabajo”, *Poder Judicial*, 2ª/3ª Época, n. 41-42, pp. 361-429, e Christophe Vigneau, *ob. cit.*, pp. 706-714.

valores essenciais do sistema jurídico<sup>64</sup>. O segundo prende-se com o estado do sujeito<sup>65</sup>. Costuma-se distinguir, neste último sentido, boa fé em sentido psicológico e boa fé em sentido ético. A primeira modalidade diz respeito à convicção de licitude de um ato ou situação jurídica; assim, estaria de boa fé aquele que desconhecesse certo facto<sup>66</sup>. Na segunda modalidade, o mero desconhecimento não basta, exigindo-se ainda o desconhecimento não culposo<sup>67</sup>. No nosso ordenamento jurídico, a boa fé é sempre ética<sup>68</sup>, pois é ela que fomenta deveres de cuidado, não prejudicando os diligentes. Além disso, a não consagração da boa fé psicológica prende-se com problemas de prova, por ser praticamente impossível demonstrar que certa pessoa conhecia ou não certo facto.

Os deveres de lealdade, enquanto concretização do princípio da boa fé, adstringem as partes a prevenir quaisquer comportamentos que impliquem atentados à tutela da confiança, que visa acautelar os sujeitos jurídicos contra atuações injustificadamente imprevisíveis daqueles com quem se relacionem, ou à primazia da materialidade subjacente, que exprime a ideia de que o direito procura a obtenção de resultados efetivos, não se satisfazendo com comportamentos que, embora formalmente correspondam a tais objetivos, falhem em atingi-los substancialmente<sup>69</sup>.

---

<sup>64</sup> Cfr. Cordeiro, António Menezes (2000), *Tratado de Direito Civil Português*, I (Parte Geral), tomo I (Introdução. Doutrina Geral. Negócio Jurídico), Coimbra, Almedina, p. 229. Como faz notar o Ac. do STJ de 17/05/2012 (Lopes do Rego), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “o conceito normativo de *boa fé* é utilizado pelo legislador em *dois sentidos* distintos e perfeitamente diferenciados: no sentido de *boa fé objectiva*, enquanto norma de conduta, ou seja, no plano dos princípios normativos, como base orientadora e fundamento de efectivas soluções reguladoras dos conflitos de interesses, alcançadas através da densificação, concretização e preenchimento pelos Tribunais desta cláusula geral; e no sentido de *boa fé subjectiva ou psicológica*, isto é, como *consciência ou convicção justificada de se adoptar um comportamento conforme ao direito* e respectivas exigências éticas”.

<sup>65</sup> Cfr. António Menezes Cordeiro, *Tratado...cit.*, I, tomo I, p. 229.

<sup>66</sup> Cfr. António Menezes Cordeiro, *Tratado...cit.*, I, tomo I, p. 229.

<sup>67</sup> Cfr. António Menezes Cordeiro, *Tratado...cit.*, I, tomo I, p. 229.

<sup>68</sup> Cfr. António Menezes Cordeiro, *Tratado...cit.*, I, tomo I, p. 229.

<sup>69</sup> Cfr. António Menezes Cordeiro, *Manual...cit.*, p. 558. Para mais desenvolvimentos sobre os princípios da primazia da materialidade subjacente e da tutela da confiança *vide* António Menezes Cordeiro, *Tratado...cit.*, I, tomo I, pp. 233-239.

A dogmática civilística, onde se inclui o nome de ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO<sup>70</sup>, concretiza o princípio da boa fé em deveres de proteção, informação e lealdade. Em sentido aproximado, WILHELM HERSCHEL<sup>71</sup>, autor alemão, distinguiu dois grupos de deveres acessórios do trabalhador (construção que adaptamos ao empregador): deveres acessórios integrantes e deveres autónomos da prestação principal. Os primeiros são aqueles que, pela sua natureza e função, estão intrinsecamente ligados à prestação da atividade, pelo que só são exigíveis aquando da sua realização. Por seu turno, os segundos não dependem da prestação principal, mantendo-se mesmo nos casos em que o trabalhador não preste atividade. É nesta última categoria que a doutrina insere os deveres de lealdade, a par dos deveres de informação e de proteção.

Das anteriores considerações pode, desde já, retirar-se uma ideia fundamental: os deveres de lealdade definem-se por impelir as partes a respeitarem os interesses subjacentes à celebração do contrato de trabalho.

## 2. Conceções comunitário-pessoais

Devemos à doutrina alemã, através da conceção comunitário-pessoal (*personenrechtliches Arbeitsverhältnis*), o estudo das particularidades da relação de trabalho face aos restantes vínculos obrigacionais<sup>72</sup>. Defendeu-se a presença de um elemento pessoal na relação laboral através do seguinte argumento: ao contrário da conceção civilista, a relação de trabalho não assenta no binónimo patrimonial da troca trabalho/salário, antes num binónimo pessoal, onde se impõe ao trabalhador um dever de lealdade (*Treupflicht*) e ao empregador um dever de proteção em relação ao trabalhador (*Fürsorgepflicht*)<sup>73</sup>. Numa fase subsequente, entendeu-se que a relação de trabalho, através da integração do trabalhador na organização do empregador, assenta no princípio da mútua colaboração, através duma comunhão de interesses entre empregador e trabalhador, na prossecução do objetivo obrigacional<sup>74</sup>.

---

<sup>70</sup> Cfr. António Menezes Cordeiro, *Tratado...cit.*, I, tomo I, p. 229; Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, pp. 237-240.

<sup>71</sup> Cit. *apud* Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, I, pp. 434-435.

<sup>72</sup> Cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, I, p. 402.

<sup>73</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, I, p. 403.

<sup>74</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, I, p. 405.

Salienta-se, e bem, que a existência de uma comunhão de interesses é uma ficção<sup>75</sup>. Numa perspetiva muito particular, ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO<sup>76</sup> preconiza a presença de situações que podem ser qualificadas como comunitárias. São elas: contitularidade de direitos; comunhão de interesses; comunidade sociológica. O autor, após examinar cada uma das factuais, conclui pela inexistência de uma comunidade na relação laboral, argumentando, em síntese, que os direitos do empregador e do trabalhador são contrapostos, bem como os seus interesses<sup>77</sup>. Sustenta-se, com propriedade, que o apelo a uma comunidade das partes no contrato de trabalho tende a favorecer a secundarização dos interesses do trabalhador<sup>78</sup>. Por outro lado, não se afigura correta a intitulação do contrato de trabalho como contrato pessoal. Salienta-se que o elemento pessoalidade manifesta-se nos vínculos obrigacionais, mormente na prestação de serviços<sup>79</sup>, e que a presença desse elemento tem vindo a ser enfraquecida por força de alterações na sociedade, no sentido da massificação e anonimato<sup>80</sup>. Na base da relação de trabalho subjaz um contrato obrigacional que impõe aos contraentes o respeito pelo princípio da boa fé e, por conseguinte, reprime condutas desleais.

A rejeição das concepções comunitário-pessoais não significa que as mesmas não assentem em premissas verdadeiras. Não podemos negar a permanência de um elemento pessoal e comunitário na relação laboral, *componente de pessoalidade e organizacional* nas palavras de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>81</sup>. Designadamente pela clareza com que expõe, a transcrição das conclusões da autora afigura-se da maior importância:

*“A singularidade da actividade laboral, enquanto objecto de um negócio jurídico (no caso, o contrato de trabalho) decorre do facto de esta actividade ser inseparável da pessoa do próprio trabalhador e ser valorizada pelo Direito do Trabalho com esta característica”<sup>82</sup>; “o segundo factor que evidencia a componente de pessoalidade do vínculo de trabalho é o relevo essencial das qualidades pessoais do trabalhador para a constituição e a subsistência do*

---

<sup>75</sup> Cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, I, p. 417.

<sup>76</sup> *Manual...cit.*, pp. 93-94.

<sup>77</sup> Cfr. António Menezes Cordeiro, *Manual...cit.*, p. 94.

<sup>78</sup> Neste sentido Júlio Vieira Gomes, *Direito...cit.*, p. 532, nota 1346.

<sup>79</sup> Cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, I, p. 418.

<sup>80</sup> Cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, I, p. 418.

<sup>81</sup> *Ob. cit.*, I, pp. 459-474.

<sup>82</sup> *Ob. cit.*, I, p. 460.

vínculo laboral”<sup>83</sup>; “o terceiro factor que evidencia a componente de pessoalidade do vínculo de trabalho é a essência dominial do próprio vínculo, que decorre da sujeição do trabalhador aos poderes laborais do empregador”<sup>84</sup>; “o contrato de trabalho é um contrato de inserção organizacional necessária, no sentido em que pressupõe obrigatoriamente a integração do trabalhador na empresa ou na organização predispostas pelo empregador, e que essa organização influencia de uma forma quotidiana e regular a execução desse contrato”<sup>85</sup>.

O contrato de trabalho é um negócio de execução continuada, na medida em que as obrigações das partes se protelam no tempo<sup>86</sup> e a prestação de atividade, em posição de subordinação pelo trabalhador, tem implicações na sua vida pessoal, familiar e social<sup>87</sup>. Trata-se de um contrato que, ao contrário dos restantes contratos obrigacionais, é celebrado com base numa recíproca confiança entre partes. O seu carácter *intuitu personae* não se circunscreve à consideração das qualidades de ambas as partes aquando da celebração do contrato de trabalho<sup>88</sup>. Implica, como veremos oportunamente<sup>89</sup>, a intensificação dos deveres de lealdade entre as partes, através da existência de um elemento fiduciário que permite que a mera criação no espírito da contraparte de dúvida sobre a idoneidade futura do comportamento da outra parte abale gravemente a confiança subjacente ao contrato de

---

<sup>83</sup> *Ob. cit.*, I, p. 462.

<sup>84</sup> *Ob. cit.*, I, p. 463.

<sup>85</sup> *Ob. cit.*, I, p. 457.

<sup>86</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, pp. 280-281.

<sup>87</sup> Neste sentido, Apostolides, Sara Costa (2008), *Do Dever Pré-Contratual de Informação e da sua Aplicabilidade na Formação do Contrato de Trabalho*, Coimbra, Almedina, pp. 178-179.

<sup>88</sup> Esta característica extenuada durante o período da industrialização, onde irrelevantes se revelavam as qualidades das partes, apresenta-se reaviva neste período de “especialização”. Com efeito, a atividade a que o trabalhador se obriga corresponde a uma prestação infungível, podendo o empregador invocar que a substituição o prejudica (artigo 767.º, n.º 2, do CC). Por outro lado, tal característica não permite que o empregador ceda o trabalhador a outro empregador, ressalvadas as exceções previstas na lei. O mesmo sucede no § 613 do BGB. onde se prevê que o trabalhador deve prestar a atividade pessoalmente (“*Der zur Dienstleistung Verpflichtete hat die Dienste im Zweifel in Person zu leisten. Der Anspruch auf die Dienste ist im Zweifel nicht übertragbar*”) e no § 613a do BGB onde se estabelece que o empregador não pode ceder o trabalhador a outro empregador fora dos casos expressamente previstos.

<sup>89</sup> Cfr., *infra*, capítulo VII.1.

trabalho<sup>90</sup>. A confiança é um pilar da relação de trabalho; ao celebrarem o contrato de trabalho, as partes investem confiança na contraparte, sem a qual a manutenção do vínculo não será possível<sup>91</sup>.

---

<sup>90</sup> Neste sentido vd. Ac. do TRC de 05/12/2012 (Jorge Manuel Loureiro), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>91</sup> Como assinala Drake, Charles D. (1981), *Labour Law*, London, Sweet & Maxwell, p. 57, um trabalhador viola o seu dever de lealdade se não é digno da confiança que é lhe investida.

### Capítulo III

#### Interesses tutelados

A doutrina<sup>92</sup> e a jurisprudência<sup>93</sup> qualificam o dever de lealdade como um comando para o trabalhador se abster de comportamentos que criem situações de perigo para o interesse do empregador ou para a organização empresarial. Mais do que a não criação de situações de perigo, trabalhador e empregador devem encetar esforços no sentido de satisfazer os *interesses* da contraparte<sup>94</sup>, revestindo, pois, o dever de lealdade um conteúdo positivo e negativo<sup>95</sup>.

A palavra *interesse* provém da expressão latina *interest*, que deriva dos vocábulos *inter* e *esse - estar entre*. Ao falar de interesse costuma-se associar-lhe uma dimensão subjetiva, que consiste na aspiração consciente de um indivíduo em relação a um bem que supõe útil para a satisfação das suas necessidades, algo próprio e interno ao sujeito que dele é titular<sup>96</sup>; e uma dimensão objetiva, que representa interesse como uma relação entre a posição de uma pessoa e um bem para a satisfação de uma necessidade<sup>97</sup>.

Recorrendo aos ensinamentos de RUDOLF VON JHERING<sup>98</sup>, podemos afirmar que o direito do trabalho tem como função reconhecer os interesses das partes que são mercedores

---

<sup>92</sup> Veja-se António Monteiro Fernandes, *ob...cit.*, p. 216. Este entendimento é sufragado igualmente pela doutrina estrangeira. Neste sentido, *vide* Cian, Giorgio e Alberto Trabucchi, (1997), *Commentario Breve al Codice civile*, Padova, CEDAM, p. 2033, e Wolfgang Zollner e Karl-Georg Loritz, *ob. cit.*, p. 154. Podemos socorrer-nos dos ensinamentos de Alfred Hueck e de H. C. Nipperdey, *ob. cit.*, p. 120, que caracterizam o dever de lealdade como obrigação de o trabalhador defender, do modo mais conveniente, os interesses do empregador e da empresa, evitando todo o comportamento que possa prejudicar esses interesses.

<sup>93</sup> Assim, pode ver-se, a título meramente exemplificativo, Ac. do TRP de 15/02/2016 (Jorge Loureiro), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>94</sup> Cfr. Hans-Gerd von Dücker, *ob. cit.*, p. 38. Neste sentido, importa ter presente o vertido no § 241 (1) do BGB, que obriga cada uma das partes a respeitar os direitos e interesses da contraparte.

<sup>95</sup> Cfr. Giuseppe Suppiej, *ob. cit.*, p. 136.

<sup>96</sup> Cfr. Pinto, Paulo Mota (2008), *Interesse Contratual Negativo e Interesse Contratual Positivo*, I, Coimbra, Coimbra Editora, p. 497.

<sup>97</sup> Cfr. António Menezes Cordeiro, *Tratado...cit.*, I, tomo I, p. 152.

<sup>98</sup> Jhering, Rudolf von (1943), *O Espírito do direito romano: nas diversas fases de seu desenvolvimento*, III, Rio de Janeiro, Alba, p. 222.

de proteção, tutelando-os como direitos subjetivos<sup>99</sup>. A construção do autor permite retirar a conclusão de que o interesse relevante para o nosso estudo deverá ser digno de proteção jurídica.

Outra delimitação que importa destacar tem que ver com os fins imediatos e mediatos que as partes visam alcançar com a celebração do contrato de trabalho. Os fins imediatos correspondem à *própria intenção e manifestam-se inevitavelmente na atuação do sujeito*<sup>100</sup>. Por seu turno, a noção de fins mediatos remonta-nos para objetivos que o sujeito se propõe alcançar com determinada atuação, assinalando-se que apenas serão relevantes se forem objetivamente conhecidos ou cognoscíveis<sup>101</sup>.

Quanto a nós, embora possamos utilizar a terminologia fins imediatos, consideramos que a noção legal de contrato de trabalho prevista no artigo 11.º do CT exprime com precisão os interesses das partes – o trabalhador presta a sua atividade em troca de remuneração e o empregador, por seu turno, pretende retirar utilidade económica dessa prestação. Tal análise, porque superficial, representa um equívoco. Os deveres de lealdade salvaguardam interesses contratuais das partes<sup>102</sup> que não se circunscrevem à definição legal de contrato de trabalho, resultando igualmente do regime que lhe é aplicável.

A relação de trabalho já não é apenas vista como um conflito de interesses individuais, mas sim como uma colaboração das partes, para que cada um dos contraentes possa satisfazer os seus próprios interesses<sup>103</sup>. Existe um espírito de cooperação em torno de um interesse

---

<sup>99</sup> Algumas críticas à construção de Jhering podem ser encontradas em Pinto, Carlos Alberto Mota (1996), *Teoria Geral do Direito Civil*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 171-172, que afirma, designadamente: “Há *interesses tutelados* pelo direito objetivo, *por outros meios* que não a concessão de direitos subjetivos (...) É o caso dos chamados interesses reflexamente protegidos ou *efeitos reflexos da ordem jurídica*”.

<sup>100</sup> Cfr. Sara Costa Apostolides, *ob. cit.*, p. 144.

<sup>101</sup> Cfr. Sara Costa Apostolides, *ob. cit.*, p. 144.

<sup>102</sup> Neste sentido António Monteiro Fernandes, *ob...cit.*, p. 218: “promana, no que especialmente respeita ao trabalhador, o imperativo de uma certa *adequação funcional ou correção* da sua conduta em vista da realização do interesse do empregador, na medida em que esse interesse esteja «no contrato», isto é, tenha a sua satisfação dependente do cumprimento (e do modo do cumprimento) da obrigação assumida pela contraparte”.

<sup>103</sup> Cfr. Christophe Vigneau, *ob. cit.*, p. 711. Como assinala Alfredo Montoya Melgar, *ob. cit.*, pp. 265-266, o contrato de trabalho, como qualquer contrato, estrutura-se como uma *concordantia discordantium*.

comum<sup>104</sup>. Esta afirmação não visa ocultar os interesses individuais das partes, que são evidentes: o trabalhador quer obter o melhor preço pelo seu trabalho e o empregador em pagar o menos possível<sup>105</sup>. Procura-se, antes, enfatizar a presença de interesses comuns na relação de trabalho. Dessarte, empregador e trabalhador têm interesse na sobrevivência e na prosperidade da empresa<sup>106</sup>, desde logo porque a remuneração do trabalhador encontra-se dependente dos benefícios económicos que o empregador retira da sua atividade. O direito do trabalho, ciente da importância de convergir os interesses das partes, implementou modelos de gestão que permitam fortalecer interesses partilhados, *exempli gratia*, através de prestações concedidas pelo empregador como prémio pelos bons resultados obtidos pela empresa (artigo 260.º, n.º 1, alínea b), do CT) ou a participação nos lucros da empresa (artigo 260.º, n.º 1, alínea d), do CT).

Torna-se necessário conhecer os interesses particulares de cada uma das partes. É o que veremos nos pontos seguintes.

## 1. Interesses do empregador

A doutrina procurou dissociar o interesse do empregador, enquanto parte do contrato de trabalho, do interesse da pessoa coletiva. Este entendimento foi preconizado, entre nós, por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, para quem o dever de lealdade do trabalhador não se circunscreve à correção do comportamento para com a contraparte, mas também para com os interesses da organização<sup>107</sup>. Destacamos igualmente o trabalho de MARIA CLARA SOTTOMAYOR<sup>108</sup>, que enfatiza a «tutela do fim das pessoas colectivas», vista como uma organização autónoma do empregador enquanto parte do contrato de trabalho, para concluir que os trabalhadores com cargos de responsabilidade infringem os seus deveres de lealdade

---

<sup>104</sup> Cfr. Christophe Vigneau, *ob. cit.*, p. 707.

<sup>105</sup> Cfr. Júlio Vieira Gomes, *Direito...cit.*, p. 804.

<sup>106</sup> Cfr. Júlio Vieira Gomes, *Direito...cit.*, pp. 804-805.

<sup>107</sup> *Ob...cit.*, II, p. 382.

<sup>108</sup> Sottomayor, Maria Clara (2014), “Dever de lealdade dos trabalhadores e tutela do fim das pessoas coletivas”, em António Monteiro Fernandes (org.), *Para Jorge Leite*, Coimbra, Coimbra Editora.

quando, embora legitimados pelo poder de direção do empregador, não respeitem os fins da pessoa coletiva<sup>109</sup>.

Contra esta conceção afirmaremos que a tutela dos fins da pessoa coletiva somente terá relevância no âmbito das relações societárias. Com efeito, perante qualquer conduta do trabalhador, haverá que indagar se a mesma não se encontrava legitimada ou se, pelo contrário, resultava de ordens ou instruções do empregador. Nesta última hipótese, o princípio da boa fé impõe ao trabalhador que pondere se o seu acatamento implica a violação de uma disposição legal, nos termos dos limites ao dever de obediência. Cremos poder concluir que os deveres de lealdade articulam-se com a proteção de interesses contratuais do empregador, sendo eles: retirar utilidade económica da prestação de atividade do trabalhador e remunerá-lo pelos serviços prestados; não relevando, pois, quaisquer interesses da organização<sup>110</sup>. Não olvidamos as particularidades dos apelidados cargos de chefia, que em nosso entender encontram-se adstritos a deveres de lealdade intensificados face aos demais trabalhadores, como *infra* se demonstrará<sup>111</sup>. Importa ainda mencionar que o regime laboral não é indiferente à existência de interesses da organização ou empresa, tutelando-os devidamente noutras

---

<sup>109</sup> Este estudo desenvolve-se na senda do Ac. do STJ de 05/06/2013 (Maria Clara Sottomayor), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), onde se lê: “*as trabalhadoras, que beneficiaram dos elevados pagamentos (...), num contexto em que tinham conhecimento da situação económico-financeira da ré e de que o valores recebidos a agravavam (...), desempenhando funções de especial relevância na gestão da vida da Ré – economistas que tinham as categorias de Directora Geral e de Directora Financeira – deviam ter actuado de boa fé, zelando pelos interesses da pessoa colectiva e pela sua estabilidade financeira, deveres que incumpriram. O conteúdo do dever de lealdade dos trabalhadores, como resulta do art. 119.º e 121.º, n.º 1, al. e) do CT de 2003, densifica-se à medida que o trabalhador assume cargos de responsabilidade na gestão económica da empresa e deve ser aferido em função da natureza social dos fins da pessoa colectiva. Em consequência, o facto de as trabalhadoras estarem sujeitas ao poder de direcção da Ré não as isentava da observância de deveres de lealdade para com os interesses ou fins da pessoa colectiva*”.

<sup>110</sup> Obviamente que os conceitos podem coincidir. Se considerarmos interesse da sociedade, na senda de Esteban Velasco, cit. *apud* Almeida, António Pereira (2013), *Sociedades Comerciais, Valores Mobiliários, Instrumentos Financeiros e Mercados*, I, Coimbra, Coimbra Editora, p. 117, como interesse na conservação e rentabilidade da empresa, constatamos a similitude entre este e o interesse do empregador na utilidade económica da prestação da atividade do trabalhador.

<sup>111</sup> Capítulo VII.

matérias. Fá-lo, por exemplo, nos regimes da mobilidade funcional<sup>112</sup>, do trabalho temporário<sup>113</sup>, do contrato a termo<sup>114</sup> e do trabalho suplementar<sup>115</sup>.

### 1.1. Utilidade económica da prestação de atividade

A prestação de atividade corresponde ao principal dever do trabalhador na relação de trabalho<sup>116</sup>. Nos termos do artigo 115.º do CT, o trabalhador obriga-se a desempenhar a atividade para que foi contratado, estando, ainda, vinculado a desenvolver atividades que não integrem a respetiva categoria, desde que afins ou funcionalmente ligadas à atividade contratada<sup>117</sup> e o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada<sup>118</sup>, e não impliquem desvalorização profissional<sup>119</sup> (artigo 118.º, n.º 2, do CT). O trabalhador cumpre a sua prestação, não apenas quando desenvolve em concreto a atividade a que se encontra adstrito, mas também quando está disponível para a exercer<sup>120</sup>.

---

<sup>112</sup> “O empregador pode, quando o **interesse da empresa** o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador” (artigo 120.º, n.º 1, do CT) – realce nosso.

<sup>113</sup> Os contratos de utilização e de trabalho temporário somente podem ser celebrados em situações de necessidade da empresa, assim demonstram as diversas factualidades do artigo 175.º do CT.

<sup>114</sup> “O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade” (artigo 140.º, n.º 1, do CT).

<sup>115</sup> “O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador” (artigo 227.º, n.º 1, do CT).

<sup>116</sup> Cfr. Hilmar Götz, *ob. cit.*, p. 23.

<sup>117</sup> As funções afins ou funcionalmente ligadas à actividade contratada têm de ser apreciadas perante o caso concreto, mas a afinidade ou ligação pode advir do facto de se encontrarem compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional, assim prevê o artigo 118.º, n.º 3, do CT. Como assinala Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 465, “a afinidade e a ligação funcional correspondem a conceitos indeterminados, mas, verificando-se uma complementaridade de tarefas, pode concluir-se pela existência deste requisito”.

<sup>118</sup> Pretende-se assegurar que o trabalhador possua formação profissional necessária ao adequado exercício da função adicional, António Monteiro Fernandes, *ob...cit.*, p. 199.

<sup>119</sup> Impõe-se que a função não determine uma diminuição significativa do estatuto do trabalhador no seio da empresa, Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, II, p. 400.

<sup>120</sup> Neste sentido, *vide* Ac. do STJ de 24/01/2007 (Mário Pereira), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “se o trabalhador permanece no local de trabalho e está disponível para trabalhar, esse período de tempo

O interesse do empregador não se circunscreve à mera prestação de atividade do trabalhador ou disponibilidade para a exercer. Pese embora o trabalhador não seja responsável pelo insucesso dos resultados pretendidos pelo empregador<sup>121</sup>, a extensão da sua atividade é determinada segundo dois factores, a duração do tempo de trabalho e a intensidade do trabalho<sup>122</sup>. Com efeito, a simples presença do trabalhador no local de trabalho, respeitando o horário de trabalho, revela-se insuficiente, exigindo-se que o mesmo realize a sua atividade com zelo e diligência (artigo 128.º, n.º 1, alínea c), do CT).

O empregador procura, através da celebração do contrato de trabalho, retirar utilidade económica da prestação de atividade do trabalhador. Paradigmático, a este propósito, é o pensamento de KARL MARX, na sua obra *O Capital*, para quem o capitalista almeja a criação e acumulação de valor (capital). Em contraste, dir-se-á que esse será o interesse subjetivo do empregador, já que o seu interesse contratual restringe-se ao aproveitamento da atividade do trabalhador<sup>123</sup>. O trabalhador compromete-se a atuar com a diligência necessária para que esse resultado seja atingido<sup>124</sup>, sendo-lhe, pois, exigido que cumpra a sua atividade com brio profissional<sup>125</sup>. O interesse do empregador é desrespeitado se se demonstrar que a atividade prestada pelo trabalhador não correspondeu à diligência a que se encontrava obrigado<sup>126</sup>, devendo a mesma ser aferida segundo o critério geral do bom pai de família, em face das circunstâncias do caso concreto<sup>127</sup>. Se o trabalhador executar a sua atividade com a

---

*deve considerar-se como tempo de trabalho; mas já se o trabalhador permanece fora do seu local de trabalho, por exemplo em casa, em que pode, ainda que de uma forma limitada, gerir os seus próprios interesses e desenvolver, até, actividades à margem da relação laboral que mantém com a entidade empregadora, apesar de se encontrar disponível para trabalhar para esta, como regra esse período de tempo não pode considerar-se tempo de trabalho”.*

<sup>121</sup> Cfr., *supra*, capítulo I.1.

<sup>122</sup> Cfr. Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, pp. 229-230.

<sup>123</sup> Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob...cit.*, I, p. 426.

<sup>124</sup> Cfr. Luís Menezes Leitão, *Direito das Obrigações...cit.*, I, p. 142.

<sup>125</sup> Cfr. Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 235.

<sup>126</sup> Cfr. Luís Menezes Leitão, *Direito das Obrigações...cit.*, I, p. 142.

<sup>127</sup> Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob...cit.*, II, p. 378; António Monteiro Fernandes, *ob...cit.*, p. 118; Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 472. Conforme assinala a propósito António Menezes Cordeiro, *Manual...cit.*, p. 654, “o esforço exigível aos trabalhadores é determinado em abstracto, mas de acordo com as circunstâncias do caso concreto. Vale, pois, o padrão do *bonus pater familias*, inserido na posição do concreto trabalhador, isto é, a bitola do que possa ser exigido,

diligência que lhe é imposta, naturalmente a sua prestação será produtiva para o empregador<sup>128</sup>.

## 1.2. Pagamento da contrapartida da prestação da atividade

O contrato de trabalho caracteriza-se pela existência de um pagamento de uma compensação pela atividade prestada pelo trabalhador. Questionará o nosso leitor que tipo de empregador terá interesse em remunerar o trabalhador, ao invés de gozar da respetiva atividade sem quaisquer custos. Admitimos que esse seja o interesse subjetivo de qualquer empregador, porém – reforçamos - os deveres de lealdade ocupam-se de interesses contratuais das partes e, como tal, deduzem que seja do interesse do empregador a liquidação de quaisquer quantias devidas ao trabalhador por força dos serviços prestados. Justificaremos, aquando do estudo dos interesses do trabalhador<sup>129</sup>, o motivo de não restringirmos este interesse ao pagamento da retribuição.

Como ensina ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO<sup>130</sup>, “As pessoas realizam-se pagando o que devem e não aceitando favores patrimoniais não merecidos; por outro lado, o saber-se, no meio social, que a alguém foram perdoadas dívidas pode atentar contra o bom nome convertendo em desvantagem patrimonial futura o que, na aparência, fora vantajoso. Recolhendo a velha lição de todas as considerações, o Código Civil só por contrato admite a remissão de dívidas – artigo 863.º: o perdão de débitos só é possível com o acordo do devedor beneficiário. Esta regra é aplicável plenamente no Direito do trabalho”.

De uma forma genérica, pode dizer-se que a recusa do trabalhador em receber a correspondente contrapartida da sua atividade porá em causa este interesse, exceção feita se tiver motivo justificado para tal rejeição.

---

em termos de normalidade e de regularidade, de acordo com as concepções socialmente dominantes, àquele trabalhador concretamente considerado”.

<sup>128</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 473.

<sup>129</sup> Ponto 2.2 do presente capítulo.

<sup>130</sup> *Manual...cit.*, p. 657.

## 2. Interesses do trabalhador

### 2.1. Prestação de atividade

A existência de um direito do trabalhador à ocupação efetiva suscitou muita discussão. Consagrado hoje na lei, em síntese, ele consiste na garantia de desempenhar a atividade para que foi contratado<sup>131</sup>. Violará o direito de ocupação efetiva o empregador que *injustificadamente*<sup>132</sup> coloque o trabalhador em situação meramente fictícia de exercício de atividade (artigo 129.º, n.º 1, alínea b), do CT)<sup>133</sup>. Poderão ocorrer motivos justificados para que o empregador suspenda a atividade do trabalhador, designadamente, a escassez de matérias-primas<sup>134</sup> e a suspensão preventiva do trabalhador em caso de procedimento disciplinar, nos termos do artigo 329.º, n.º 5, do CT.

---

<sup>131</sup> Para ilustrar este ponto vd. Júlio Vieira Gomes, *Direito...cit.*, pp. 551-560. Como salienta António Menezes Cordeiro, *Manual...cit.*, p. 657, “O trabalho é, nos próprios termos constitucionais, um meio de realização pessoal. A dignidade das pessoas, por seu turno, deve ser respeitada. E finalmente o trabalho é, cada vez mais, o produto da inteligência, da perícia e da experiência das pessoas; ele exige prática, sendo prejudicado com a inatividade do trabalhador. Há, pois, um direito de ocupação efectiva”. Acerca da existência do dever de ocupação efetiva anteriormente à sua consagração legal, vd. Ac. do STJ de 23/04/1987 (Dias da Fonseca), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>132</sup> Assim, exigindo que a inatividade do trabalhador seja injustificada, vd. Ac. do STJ de 15/02/2012 (Pinto Hespanhol), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual considera que “*para se afirmar a violação do direito à ocupação efectiva é necessário que a inatividade do trabalhador seja injustificada ou decorra de obstáculos que, para o efeito, sejam ilicitamente criados pela entidade empregadora*”.

<sup>133</sup> Também noutros ordenamentos jurídicos se estabelece o direito do trabalhador à ocupação efetiva. Deste modo, o artigo 4.º, n.º 2, do ET, determina que “*En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: a) A la ocupación efectiva*”. Na Alemanha defende-se a existência de dever de ocupação efetiva (*beschäftigungspflicht*) com base no § 611 (1) do BGB, que prescreve que uma pessoa que promete um determinado serviço é obrigada a cumprir (“*Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet*”). O mesmo sucede no direito francês, onde se afirma que o empregador deve abster-se de todo o comportamento que torne impossível ao trabalhador o cumprimento da prestação de trabalho, vd. Christophe Vigneau, *ob. cit.*, p. 711.

<sup>134</sup> Cfr. Júlio Vieira Gomes, *Direito...cit.*, p. 559.

Avança-se como argumento, ao qual nos associamos, de que o direito à ocupação efetiva justifica-se pelo facto de a inatividade conduzir à perda de perícia ou de experiência<sup>135</sup>. O interesse do trabalhador na prestação da atividade advém, nomeadamente, do facto de esta permitir o seu desenvolvimento profissional. Nestes termos: qualquer conduta do empregador que obste à efetivação deste direito viola o princípio da boa fé<sup>136</sup> e, especificamente, os deveres de lealdade.

## 2.2. Recebimento da contrapartida da atividade prestada

O trabalhador tem direito, como contrapartida da prestação de trabalho, a uma retribuição (artigo 127.º, n.º 1, alínea b), do CT). A corresponsividade entre retribuição e trabalho efetivamente prestado deve ser interpretada com *nuances*, abarcando a mera disponibilidade do trabalhador para o exercício da atividade e nos casos em que o trabalhador, embora não preste qualquer atividade, permaneça com direito a retribuição. Assim sucederá nos regimes de faltas justificadas (artigos 255.º, n.º 2, do CT) e da impossibilidade temporária da prestação de atividade (artigo 309.º, n.º 1, do CT).

No direito do trabalho recorre-se a uma noção restrita de retribuição que corresponde a retribuição base<sup>137</sup>, diuturnidades<sup>138</sup> e qualquer outra prestação em dinheiro ou em espécie<sup>139</sup>,

---

<sup>135</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 483. Como aponta Nascimento, Ricardo (2008), *Da Cessação do Contrato de Trabalho: Em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 204, “o trabalho constitui não apenas um meio de subsistência, mas também um meio de exteriorização da personalidade existindo, pois, um direito do trabalhador à utilização, aperfeiçoamento e crescimento do seu próprio património profissional”.

<sup>136</sup> Num sentido diferente, António Menezes Cordeiro, *Manual...cit.*, p. 657, fundamenta o direito à ocupação efetiva no regime da remissão de dívidas, que obriga sempre à aceitação da contraparte.

<sup>137</sup> É aquela que, nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação coletiva, corresponde ao exercício da atividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido (artigo 262.º, n.º 2, alínea a), do CT).

<sup>138</sup> Corresponde à prestação retributiva devida ao trabalhador, nos termos do contrato ou do instrumento de regulamentação coletiva, com fundamento na antiguidade (artigo 262.º, n.º 2, alínea b), do CT).

<sup>139</sup> Nos termos do artigo 276.º, n.º 1, do CT, a retribuição é satisfeita em dinheiro ou, estando acordado, em prestações não pecuniárias, nos termos do artigo 259.º do CT. A retribuição pode não corresponder a uma prestação pecuniária, mas tem de ter cariz patrimonial (*deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família*).

desde que com carácter de regularidade e periodicidade<sup>140</sup> e como contrapartida do trabalho prestado (artigo 258.º, n.ºs 1 e 2, do CT). Nos termos do artigo 258.º, n.º 3, do CT, considera-se, até prova em contrário<sup>141</sup>, retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador. Competirá ao trabalhador provar que o empregador lhe paga uma determinada prestação, ficando o empregador com o ónus de provar que não se trata de uma prestação paga como contrapartida do trabalho e que a mesma não reveste carácter regular e periódico.

O interesse do trabalhador no pagamento da retribuição prende-se, desde logo, com a função desta, que é satisfazer as necessidades pessoais e familiares do trabalhador<sup>142</sup>. Pode dizer-se que o interesse do trabalhador não se circunscreve às quantias recebidas com carácter de retribuição. Está vedada ao empregador a diminuição das quantias qualificadas como retribuição, por força do chamado princípio da irredutibilidade da retribuição, previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 129.º do CT; não podendo igualmente deixar de pagar os complementos retributivos que não revistam o conceito de retribuição enquanto se verificarem os pressupostos da sua atribuição.

A fixação do montante da retribuição deve respeitar o valor da retribuição mínima mensal garantida, atualmente fixada em quinhentos e trinta euros (artigo 2.º do DL n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro), e o princípio da igualdade previsto no artigo 270.º do CT, onde se estabelece que “*Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual*”. Este princípio gera dificuldades no que toca à delimitação do seu sentido e alcance. A doutrina<sup>143</sup> e a jurisprudência<sup>144</sup> têm afirmado que a

---

<sup>140</sup> Sobre a periodicidade e regularidade das prestações, veja-se António Monteiro Fernandes, *ob...cit.*, p. 424, que afirma que ter característica um duplo sentido: a existência de uma vinculação prévia e a medida das expectativas de ganho do trabalhador (nexo existente entre a retribuição e as necessidades pessoais e familiares do trabalhador).

<sup>141</sup> O legislador, no artigo 258.º, n.º 3, do CT, recorreu à figura da presunção legal; definindo o artigo 349.º, do CC, como uma ilação que a lei tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido. Existem dois tipos de presunção – inilidível (*iuris et de iure*) e ilidível (*iuris tantum*), sendo a primeira aquela que é estatuída sem possibilidade de prova em contrário (artigo 350.º, n.º 2, 2.ª parte, do CC), e caracterizando-se a segunda por permitir prova em contrário (artigo 350.º, n.º 2, 1.ª parte, do CC). O artigo 258.º, n.º 3, do CT, contém uma presunção *iuris tantum*.

<sup>142</sup> Sobre a função do salário como meio de satisfação de necessidades, vd. António Monteiro Fernandes, *ob...cit.*, pp. 408-412.

<sup>143</sup> João Leal Amado, *ob. cit.*, pp. 260-261.

retribuição deve ser conforme a quantidade (duração e intensidade), a natureza (dificuldade, penosidade ou perigosidade) e a qualidade (conhecimentos, prática e capacidade) do trabalho. Se as diferenças de remuneração assentarem em critérios objetivos, elas são materialmente fundadas e não discriminatórias. Como primeiro passo, temos a inadmissibilidade de o empregador conferir estatutos jurídicos diferenciados ou simplesmente um tratamento laboral desigual aos vários trabalhadores, sem um motivo justificativo. Mas diremos mais, só serão admissíveis distinções, se existir uma proporcionalidade entre o fundamento e o nível da distinção.

Em suma, o empregador deve colocar à disposição do trabalhador todas as quantias a que este tem direito, em virtude da atividade prestada, estando-lhe especificamente vedada a possibilidade de diminuição da retribuição do trabalhador fora dos casos previsto no CT<sup>145</sup> ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (artigo 129.º, n.º 1, do CT).

---

<sup>144</sup> Vd. Ac. do STJ de 01/03/1990 (Salviano de Sousa), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>145</sup> O CT prevê algumas situações em que a diminuição da retribuição é admissível. A título meramente exemplificativo, podemos elencar as seguintes factuaisidades: colocação do trabalhador em categoria inferior (artigo 119.º); regresso à primitiva atividade, em caso de exercício de outras funções ao abrigo do *ius variandi* (artigo 120.º); cessação da comissão de serviço com garantia de emprego (artigo 164.º, n.º 1, alínea a)); passagem do trabalhador do regime de trabalho a tempo integral para o regime do trabalho a tempo parcial, envolvendo uma redução proporcional da retribuição (artigo 154.º, n.º 3, alínea a)); sanção disciplinar de suspensão do contrato com perda de retribuição (artigo 328.º, n.º 1, alínea e)). Será admissível a minoração do valor da retribuição por mero acordo *inter partes*? A doutrina rejeita esta possibilidade. Neste sentido, vd. João Leal Amado, *ob. cit.*, p. 263 e Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob...cit.*, II, p. 589. Quanto a nós, achamos que existe uma incoerência de regime entre o disposto no artigo 119.º do CT e o explanado no artigo 129.º, n.º 1, alínea d) do CT. O ponto sensível da matéria prende-se com a necessidade de existir uma declaração livre e esclarecida do trabalhador. Propomos, pois, de *iure condendo* a criação de um regime idêntico ao da diminuição de categoria, permitindo que a autonomia das partes prevaleça. Assim, para que as partes possam diminuir o valor da retribuição teriam de respeitar três requisitos: 1) existência de um acordo de vontades entre empregador e trabalhador; 2) autorização pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral; 3) necessidade premente da empresa ou do trabalhador para a diminuição.

### 2.3. Prestação de atividade em boas condições de trabalho

A sujeição do trabalhador ao poder de direção do empregador não implica a venda do seu corpo ao empregador<sup>146</sup>. O regime laboral desenvolveu-se no sentido de impor ao empregador a obrigação de garantir ao trabalhador condições de trabalho saudáveis e seguras, do ponto de vista físico e moral - assim prevê nomeadamente o artigo 127.º, n.º 1, alíneas c), g) e h), do CT.

Estas afirmações do Direito do Trabalho refletem a sua evolução, desde o período da Revolução Industrial, marcado pela abundância de mão-de-obra, por baixos salários e más condições de trabalho, até ao capitalismo desenvolvido do século XX, em que as lutas do movimento operário forçaram o Estado a legislar no sentido da melhoria das suas condições de trabalho.

O interesse do trabalhador baseia-se, em grande medida, na conciliação da execução do contrato de trabalho com a vida familiar (artigo 127.º, n.º 3, do CT). O regime laboral procura compatibilizar vida profissional e familiar do trabalhador através do estabelecimento de direitos e deveres que as partes têm de observar. A título constitucional, o artigo 59.º, n.º 1, alínea b), prevê o direito à *“organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”*, concretizando a alínea d) do referido preceito que o trabalhador tem direito *“ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”*. O trabalhador tem interesse em que sejam cumpridas as regras gerais, embora muito excecionadas, respeitantes aos limites máximos do período normal de trabalho<sup>147</sup>, intervalo de descanso<sup>148</sup>, descanso diário<sup>149</sup>, descanso semanal<sup>150</sup> e

---

<sup>146</sup> Nas palavras de Ricardo Nascimento, *ob. cit.*, p. 177, “a pessoa no trabalho será essencialmente, não um contratante em estado de subordinação, mas um indivíduo dotado de direitos fundamentais”.

<sup>147</sup> Nos termos do artigo 203.º, n.º 1, do CT, o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.

<sup>148</sup> Durante as oito horas de laboração diárias terá de haver descansos de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso o período de trabalho diário seja superior a dez horas (artigo 213.º, n.º 1, do CT).

<sup>149</sup> O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho é de onze horas (artigo 214.º, n.º 1, do CT).

<sup>150</sup> Em princípio o descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo (artigo 232.º, n.ºs 1 e 2, do CT). A lei admite ainda a concessão de um descanso semanal complementar, nos termos do artigo 234.º, n.º 3, do CT.

férias<sup>151</sup>. Por outro lado, o trabalhador tem direito à estabilidade quanto ao objeto<sup>152</sup>, horário<sup>153</sup> e local<sup>154</sup> de trabalho. Outros direitos podiam ser elencados; limitamo-nos a acrescentar a proteção da parentalidade, constitucionalmente consagrada no artigo 68.<sup>155</sup> e desenvolvida nos artigos 33.º a 65.º do CT<sup>156</sup>.

Cumpra examinar, sumariamente, o assédio moral, vulgarmente apelidado *mobbing*, que se traduz no comportamento do empregador ou dos superiores hierárquicos para com o trabalhador, procurando criar nele desconforto e mal-estar, levando-o eventualmente ao extremo de querer abandonar o local de trabalho<sup>157</sup>. O *mobbing* integra, pois, comportamentos

---

<sup>151</sup> O período de férias tem a duração mínima de vinte e dois dias úteis (artigo 238.º, n.º 1, do CT).

<sup>152</sup> Conforme temos vindo a salientar, o trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado (artigo 118.º, n.º 1, do CT), podendo, no entanto, o empregador encarregá-lo de outro tipo de funções nos termos da polivalência funcional e do *ius variandi*, respetivamente previstos nos artigos 118.º, n.ºs 2 a 4, e 120.º, ambos do CT.

<sup>153</sup> Nos termos do artigo 212.º, n.º 1, do CT, é ao empregador que compete determinar, dentro dos limites e nos termos legais, o horário de trabalho. Caso não haja acordo individual quanto à fixação do horário de trabalho, por exemplo se este não constar do contrato de trabalho, o legislador confere ao empregador a possibilidade de determinar, unilateralmente, a sua alteração, nos termos do artigo 217.º, do CT. Com efeito, a alteração do horário de trabalho somente carece de acordo na hipótese do mesmo constar do próprio contrato (artigo 217.º, n.º 4, do CT). Exige-se, em qualquer caso, que a alteração apresente uma justificação empresarial e que respeite um critério de razoabilidade. Neste sentido vd. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 690.

<sup>154</sup> Entre as garantias do trabalhador encontra-se a proibição de o empregador o transferir “*para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo*” (artigo 129.º, n.º 1, alínea f), do CT). Assim, o empregador, quando o interesse da empresa o exija, pode determinar uma mudança do local de trabalho, temporária ou definitiva, do trabalhador para outro estabelecimento, desde que essa alteração não lhe cause prejuízo sério (artigo 194.º, n.º 5, do CT).

<sup>155</sup> Prevê o n.º 1 que “*Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país*”, acrescentando o n.º 4 que “*A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar*”.

<sup>156</sup> A proteção da parentalidade assenta na concessão de licenças (artigos 37.º a 44.º e 51.º a 53.º do CT), dispensa da prestação de trabalho (artigos 45.º a 48.º do CT), faltas justificadas (artigos 49.º e 50.º do CT) e regras específicas quanto à organização do trabalho (artigos 54.º a 62.º do CT) e ao despedimento (artigo 63.º do CT).

<sup>157</sup> Neste sentido vd. Ac. do STJ de 29/03/2012 (Gonçalves Rocha), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

desleais<sup>158</sup>, porquanto contendem com o interesse do trabalhador em que lhe sejam proporcionadas boas condições de trabalho também do ponto de vista moral. Colidirá ainda com o interesse em prestar a atividade se o empregador proceder à desocupação ilícita do trabalhador.

---

<sup>158</sup> Cfr. Christophe Vigneau, *ob. cit.*, p. 711.

## Capítulo IV

### Da autonomia dos deveres de lealdade

Os deveres de lealdade na relação de trabalho fundamentam-se no princípio da boa fé. Não obstante, o legislador sentiu necessidade de estabelecer, na alínea f) do n.º 1 do artigo 128.º do CT, que “*o trabalhador deve 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*”.

Das anteriores considerações retira-se o alcance geral do dever de lealdade, não o restringindo, pois, aos casos de não concorrência e de sigilo<sup>159</sup>. A doutrina italiana rejeitou esta compreensão em face da redação do artigo 2105 do *Codice Civile*, que parece limitar o dever de lealdade (*dovere di fedeltà*) aos deveres de não concorrência e de sigilo, “*Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio*”<sup>160</sup>. Hodiernamente, a doutrina e a jurisprudência maioritárias perfilham o entendimento segundo o qual existe no ordenamento jurídico um dever geral de «*fedeltà*», comando que obriga o trabalhador a abster-se de qualquer conduta adequada a abalar a confiança do empregador<sup>161</sup>.

Os deveres de lealdade resultam do desenvolvimento da relação de trabalho, caracterizando-se pela tutela de interesses específicos e de elementos intensificadores, que

---

<sup>159</sup> Para ilustrar este ponto, veja-se o Ac. do STJ de 22/04/2009 (Mário Pereira), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*O dever de lealdade previsto na al. e) do n.º 1 do art.º 121º do CT tem um alcance normativo que supera os limites do sigilo e da não concorrência, impondo ao trabalhador que aja, nas relações com o empregador, com franqueza, honestidade e probidade, em consonância, aliás, com a boa fé que deve presidir à execução do contrato, nomeadamente, vedando-lhe comportamentos que determinem situações de perigo para o empregador ou para a organização da empresa, por um lado, e, por outro, impondo-lhe que tome as atitudes necessárias quando constate uma ameaça de prejuízo*”. A este propósito a doutrina distingue deveres de lealdade do trabalhador em sentido estrito e em sentido amplo, inserindo naquele o dever de não concorrência e de sigilo, vd. Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob...cit.*, I, p. 437, e António Menezes Cordeiro, *Manual...cit.*, p. 129.

<sup>160</sup> Tradução livre do autor: *O prestador de trabalho não deve negociar por conta própria ou de terceiros, em concorrência com o empresário, nem divulgar informações referentes à organização ou aos métodos de produção da empresa, ou fazer uso delas de modo a poder causar-lhe prejuízo.*

<sup>161</sup> Neste sentido *vide* Giovanni Nicolini, *ob. cit.*, pp. 381-382; Giuseppe Suppiej, *ob. cit.*, p. 135; Giorgio Cian e Alberto Trabucchi, *ob. cit.*, p. 2033.

mais adiante abordaremos. Estas especificidades não persistem com a cessação do contrato de trabalho, permanecendo, no entanto, as partes vinculadas a deveres de lealdade nos termos gerais. Circunstância distinta sucede na fase pré-contratual. A RUDOLF VON JHERING<sup>162</sup> se deve a elaboração da teoria da *culpa in contrahendo*, que assentava na seguinte premissa: quem dirige uma proposta a outrem tem a obrigação de se certificar de que não existe nenhum vício da vontade, sob pena de, conhecendo tal vício e nada fazendo, ser responsável para com a contraparte. A orientação contemporânea firma-se no sentido de não circunscrever o instituto da *culpa in contrahendo* às eventualidades de invalidade do contrato<sup>163</sup>. Poder-se-á afirmar que durante as fases preparatórias para a celebração do contrato de trabalho as partes terão de pautar-se com respeito pelo princípio da boa fé. Di-lo o artigo 102.º do CT: “*quem negocia com outrem para a conclusão de um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados*”.

Consideramos sem relutância que os deveres de lealdade detêm uma eficácia pré-contratual nas hipóteses em que seja constituída a relação de trabalho, ocorrendo a sua violação na prestação de informações falsas<sup>164</sup> e na divulgação de informações sigilosas na fase de negociações<sup>165</sup>. A fase preliminar reveste especial relevância, porquanto nela as partes discutem e configuram o futuro vínculo jurídico. Os interesses das partes na fase pré-contratual circunscrevem-se à conclusão do negócio de acordo com padrões de

---

<sup>162</sup> *Culpa in Contrahendo: ou indemnização em contratos nulos ou não chegados à perfeição*, Coimbra, Almedina.

<sup>163</sup> Nesta linha, por exemplo, Silva, Luiz de Pinho Pedreira da (2009), “Os deveres pré-contratuais na formação do contrato de trabalho”, *Revista Brasileira de Direito Comparado*, Número Especial, p. 111, salienta que “o dever de lealdade exige das partes na fase pré-contratual manterem uma conduta pautada pela honestidade e pela sinceridade”.

<sup>164</sup> Relativamente a este ponto, cumpre referir o direito à mentira do trabalhador perante questões ilícitas do empregador. Neste sentido, João Leal Amado, *ob...cit.*, p. 144, assinala que “a boa fé não manda responder com verdade a quem coloca questões ilegítimas e impertinentes”.

<sup>165</sup> Como salienta Luís Menezes Leitão, *Manual de Direito do Trabalho...cit.*, p. 216, “o empregador é obrigado a proteger os dados pessoais que lhe sejam fornecidos pelo candidato a emprego (art. 17º, nºs 3 e 4), assim como o candidato a emprego é obrigado a guardar sigilo sobre os segredos empresariais que venha a conhecer durante as negociações para a celebração do contrato, respondendo pelos danos causados se os vier a revelar”.

honestidade<sup>166</sup>, levando-nos a entender que não chegando a ser instituída qualquer relação laboral (por exemplo, rompimento injustificado das negociações), os interesses das partes serão salvaguardados através dos deveres de lealdade nos termos gerais.

Por todos os motivos acabados de referir, pode dizer-se que os deveres de lealdade vinculam as partes durante o tempo em que o trabalhador prestou uma prestação laboral de facto<sup>167</sup> e durante os períodos de suspensão do contrato de trabalho (artigo 295.º, n.º 1, do CT). Nesta última hipótese, permanecem apenas os interesses das partes no pagamento/recebimento da retribuição<sup>168</sup>, desvanecendo os interesses do trabalhador na prestação da atividade e, concomitantemente, que esta seja efetivada em boas condições, e do empregador na utilidade económica da prestação da atividade.

---

<sup>166</sup> Cfr. Póvoa, Cláudia Vaz (2011), “A Boa Fé na Formação do Contrato de Trabalho e o Regime do Período Experimental”, em António Monteiro Fernandes (org.), *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 20.

<sup>167</sup> Vd. capítulo I.1.6.

<sup>168</sup> O trabalhador mantém, durante a suspensão, o direito a retribuição (artigos 35.º, n.º 1, alínea a); 309.º, n.º 1, alíneas a) e c); e 320.º, todos do CT). Tal não sucede na licença sem vencimento (artigo 317.º, n.º 1, do CT).



## Capítulo V

### Dever de não concorrência

O artigo 128.º, n.º 1, alínea f), do CT, prevê a obrigação de não concorrência<sup>169</sup>, que pode ser definida como a proibição de o trabalhador exercer, durante a execução do contrato de trabalho, atividade concorrente com a do empregador. O empregador, ao contratar um trabalhador, não pode estar sujeito ao risco de este entrar a qualquer momento em concorrência com a sua atividade<sup>170</sup>. A obrigação de não concorrência protege o empregador de uma *concorrência diferencial*<sup>171</sup> resultante das funções que o trabalhador exerce ao seu serviço, e que lhe permitem o acesso a informações confidenciais e o contacto direto com clientes<sup>172</sup>.

Ao falar-se de dever de não concorrência costuma associar-se-lhe a ideia de que o seu desrespeito advém do desvio, ainda que potencial, de clientela<sup>173</sup> ou fornecedores<sup>174</sup>. A concorrência manifesta-se se as atividades prosseguidas pelo empregador e pelo trabalhador

---

<sup>169</sup> O artigo 5.º, alínea d), do ET, estabelece o dever do trabalhador de “*No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley*”, preceito que remete para o artigo 21.º, n.º 1, onde se estipula que: “*No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal*”. Como já foi destacado, o artigo 2105 do *Codice Civile* prevê que “*Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore*” (tradução livre do autor: *O prestador de trabalho não deve negociar por conta própria ou de terceiros, em concorrência com o empresário*). No direito alemão, a obrigação de não concorrência encontra-se prevista para os assistentes de loja nos § 60 e ss. do HGB, sendo, no entanto, reconhecido como um princípio geral do direito do trabalho. Neste sentido, Hans-Gerd von Dücker, *ob. cit.*, p. 40. Observe-se, por fim, que no direito francês, pese embora inexistir norma expressa, afirma-se que o trabalhador tem uma “*obligation de non-concurrence*”, neste sentido vd. Christophe Vigneau, *ob. cit.*, p. 709.

<sup>170</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 476.

<sup>171</sup> No direito italiano salienta-se que a *obbligo di non concorrenza* destina-se a uma concorrência diferencial (*concorrenza differenziale*) decorrente da posição favorecida exercida pelo trabalhador. Neste sentido vd. Pera, Giuseppe e Marco Papaleoni (2003), *Diritto del lavoro*, Padova, CEDAM. pp. 524-525; Giorgio Cian e Alberto Trabucchi, *ob. cit.*, p. 2034; Giovanni Nicolini, *ob. cit.*, p. 387.

<sup>172</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 476.

<sup>173</sup> Neste sentido vd. Ac. do STJ de 12/09/2012 (Pinto Hespagnol), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*A violação do dever de lealdade, na dimensão da proibição de concorrência, não exige ou implica a efectividade de prejuízos para o empregador, nem o efectivo desvio de clientela, sendo suficiente um desvio potencial*”.

<sup>174</sup> Neste sentido Júlio Vieira Gomes, *Direito...cit.*, pp. 535-536.

se dirigem, objetivamente, ao mesmo grupo de consumidores, em termos tais que o aumento da produtividade deste tenha reflexos negativos na atividade do empregador<sup>175</sup>. A propósito, importa notar que basta que o comportamento seja meramente preparatório (captação de clientes ou de fornecedores), exigindo-se, no entanto, que o mesmo adquira seriedade e seja capaz de causar danos ao empregador<sup>176</sup>. Será lícita a atividade desenvolvida pelo trabalhador, ainda que concorrente, se o empregador tiver dado o seu consentimento, presumindo-se a sua aceitação tácita se este, conhecendo a atividade desenvolvida pelo trabalhador, não a tiver reprovado<sup>177</sup>. Fora das situações *supra* mencionadas, o trabalhador pode desenvolver qualquer atividade, conquanto não tenha sido convencionada cláusula de exclusividade<sup>178</sup>.

As partes podem, através de cláusulas de não concorrência, comumente apeladas de pactos de não concorrência, estabelecer que, durante um determinado período de tempo após a cessação do contrato de trabalho, o trabalhador não possa desempenhar atividade concorrente com a do empregador. Essas cláusulas distinguem-se da obrigação legal de não concorrência por resultarem da autonomia privada das partes e pela sua pós-eficácia.

Vejamos alguns aspetos de regime do pacto de não concorrência<sup>179</sup>, não só pela sua importância prática, mas para compreensão da própria obrigação de não concorrência.

---

<sup>175</sup> Cfr. Laura Mota, *ob. cit.*, pp. 63-64.

<sup>176</sup> Cfr. Laura Mota, *ob. cit.*, p. 72.

<sup>177</sup> Neste sentido, Alfredo Montoya Melgar, *ob. cit.*, p. 325.

<sup>178</sup> Sobre as cláusulas de exclusividade, ver o estudo de Martins, João Zenha (2016), *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, Coimbra, Almedina, pp. 470 e ss..

<sup>179</sup> O direito espanhol, através do artigo 21.º, n.º 2, do ET, prevê que “*El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes: a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada*”. Também na Alemanha são permitidas cláusulas de não concorrência (*Konkurrenzklausele*) no § 74 do HGB, “*Eine Vereinbarung zwischen dem Prinzipal und dem Handlungsgehilfen, die den Gehilfen für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), bedarf der Schriftform und der Aushändigung einer vom Prinzipal unterzeichneten, die vereinbarten Bestimmungen enthaltenden Urkunde an den Gehilfen*” (tradução livre do autor: “*Um acordo entre o encarregado e o ajudante que limita o ajudante em termos de exercício da atividade profissional (proibição de concorrência) no período que se segue ao término da relação profissional carece da forma escrita e da entrega, ao ajudante, de um documento assinado pelo encarregado, contendo as condições acordadas*”). Sobre as cláusulas de não concorrência no regime alemão vd. Götz, Hilmar, *ob. cit.*, p. 79. Em Itália, o artigo 2125 do *Codice Civile* prevê que: “*Il patto con il quale si limita lo*

Salientamos este ponto fundamental: os deveres de lealdade específicos da relação laboral vinculam as partes durante a sua execução, pelo que na vigência do pacto de não concorrência estas encontram-se adstritas a deveres de lealdade típicos do Direito Civil.

Os pactos de não concorrência, que podem constar do contrato de trabalho<sup>180</sup>, serem celebrados durante a execução do mesmo ou aquando da sua cessação<sup>181</sup>, procuram evitar que o trabalhador aproveite o conhecimento e a experiência adquiridos para desenvolver essa mesma atividade em concorrência com o antigo empregador<sup>182</sup>. Nessa medida, materializam-

---

*svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo*” (tradução livre do autor: “O acordo com o qual se estabelece a execução da atividade do prestador de serviço, pelo período subsequente ao termo do contrato, é declarado nulo se não for reduzido a um instrumento escrito, se não for acordada uma contrapartida em benefício do prestador de serviço e se o vínculo não estiver previsto dentro de certos limites do objeto, tempo e local”). Em França, embora não haja previsão legal, admite-se a celebração de cláusulas de não concorrência, neste sentido François Gaudu, *ob. cit.*, pp. 85 e ss.. No direito britânico encontramos a cláusula *restraint of trade*, onde se prevê que uma das partes se comprometa a restringir a sua liberdade futura de comércio ou profissão, Bowers, John (2000), *Employment law*, London, Blackstone Press Limited, pp. 87 e ss.

<sup>180</sup> Recorde-se que o artigo 36.º, n.º 2, da LCT exigia que a cláusula de não concorrência fosse incluída no contrato de trabalho. Porém, já à data se defendia a admissibilidade da sua inclusão durante a execução do contrato de trabalho ou no momento da cessação. Neste sentido, Gomes, Júlio Manuel Vieira (1999), “As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, I, pp.16-17. A necessidade de introdução de cláusula de não concorrência pode surgir em momento posterior à celebração do contrato de trabalho, por exemplo, em consequência de atribuição de novas funções ao trabalhador.

<sup>181</sup> Cfr. João Zenha Martins, *Dos Pactos de Limitação...cit.*, pp. 612-613. Acompanhamos a visão de Gomes, Maria Irene (2013), “Questões a propósito dos requisitos exigidos para a lícita constituição da cláusula de não concorrência no âmbito do contrato de trabalho”, *Questões laborais*, A. 20, n.º 42, n.º especial, p. 247, de que “o pacto de não concorrência pode ser celebrado, inclusive, em momento posterior à cessação do contrato de trabalho, durante o período em que o pacto de não concorrência ainda pudesse estar a produzir efeitos ou, talvez mais razoavelmente, durante o período temporal em que ainda seja possível afirmar que o pacto de não concorrência, apesar de assumir a natureza de negócio autónomo, ainda se conexas com o contrato de trabalho, que, entretanto, cessou”.

<sup>182</sup> Cfr. Martins, João Zenha, “Os pactos de não concorrência no Código do Trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, III e IV, p. 295. Como assinala Laura Mota, *ob. cit.*, pp. 81-82, “há que distinguir as competências de cariz técnico que o trabalhador adquiriu e que são efetivamente passíveis de utilização por este após a cessação do vínculo laboral e as informações que, não tendo cariz eminentemente técnico mas antes, diríamos, organizacional e até mesmo de mercado, pois estas estão

se numa restrição ao princípio da liberdade de escolha de exercício de profissão (artigo 47.º, n.º 1, da CRP) e do direito ao trabalho (artigo 58.º da CRP), encontrando justificação no respeito por legítimos interesses do empregador<sup>183</sup>. A sua tutela circunscreve-se à proteção de uma concorrência diferencial decorrente das funções exercidas pelo trabalhador<sup>184</sup>.

As atividades vedadas consistem naquelas que são desenvolvidas pelo empregador no momento da cessação do contrato de trabalho<sup>185</sup>, criando, por vezes, um denotado lapso temporal entre a celebração da cláusula e a sua produção de efeitos e, por consequência, uma alteração das circunstâncias em que as partes fundaram a decisão de celebrar o pacto. Breve nota sobre a transmissão do estabelecimento: caso o contrato de trabalho se encontre em vigor no momento da transmissão, consideramos que a posição contratual transmite-se ao adquirente, o qual passa a ser a contraparte do pacto de não concorrência<sup>186</sup>; caso a

---

intimamente ligadas ao contexto empresarial e estão por natureza excluídas do rol de capacidades profissionais adquiridas pelo trabalhador”.

<sup>183</sup> Veja-se igualmente a alusão de interesse legítimo feita no artigo 21.º, n.º 2, do ET. A questão é desenvolvida por João Zenha Martins, *Dos Pactos de Limitação...cit.*, p. 207, onde assinala que, “Assim, e uma vez que se busca uma justificação para uma renúncia a um direito fundamental feita por um cidadão-trabalhador, é de exigir um interesse sério e legítimo, postulado que há-de ser congraçado com as construções desenvolvidas em torno do art. 398.º do CC: se, em abstracto, tudo está em saber se o acordo de limitação à liberdade de trabalho é apto à satisfação de determinadas necessidades empresariais, o interesse exigível consubstanciar-se-á na possibilidade de o empregador extrair uma utilidade com a limitação aplicável ao trabalhador ou na prevenção da provocação de alterações negativas no complexo da sua situação económica através do exercício, por parte do trabalhador, de um direito que o sistema lhe atribui”.

<sup>184</sup> Cfr. Júlio Vieira Gomes, *Direito...cit.*, p. 611. Como explica Silva, Rita Canas da (2004), “O pacto de não concorrência”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XLV da 2.ª Série, n.º 4, p. 294: “É um especial risco concorrencial que legitima a limitação da actividade profissional do trabalhador. Se for de concluir que a actuação de qualquer outro sujeito económico representa perigo idêntico, a limitação é desajustada”.

<sup>185</sup> Neste sentido, Rita Canas da Silva, *O pacto...cit.*, p. 293, afirma que ao “empregador não será permitido invocar o incumprimento do pacto se o trabalhador passou a trabalhar em área que apenas após a cessação do contrato de trabalho, começou a ser por aquele prosseguida”, acrescentando que “apenas assim não será se no momento da cessação do contrato, o trabalhador, atentas as funções desempenhadas, tinha conhecimento do plano de estratégia e implementação de tal actividade”. Finalmente deve notar-se, com Júlio Vieira Gomes, *As cláusulas...cit.*, pp. 22-23, que as atividades vedadas não têm de coincidir com as funções que o trabalhador desempenhava para o anterior empregador.

<sup>186</sup> Cfr. Júlio Vieira Gomes, *As cláusulas...cit.*, p. 28.

transmissão do estabelecimento ocorra após a cessação do contrato de trabalho, a cláusula de não concorrência estabelece uma espécie de eficácia pós-contratual, pelo que o transmissário do estabelecimento sucede neste pacto e só perante ele é que o trabalhador fica vinculado pelo pacto de não concorrência<sup>187</sup>.

Conforme prevê a alínea c) do n.º 2 do artigo 136.º do CT, a validade do pacto de não concorrência está dependente do pagamento ao trabalhador de uma compensação, pecuniária ou não pecuniária, pelo período de limitação da atividade<sup>188</sup>. O montante não tem de constar do pacto, conquanto ali sejam previstos critérios objetivos suscetíveis de o determinar em momento posterior<sup>189</sup>, e a respetiva realização pode ocorrer durante a vigência do contrato de trabalho ou após a sua cessação<sup>190</sup>, desde que tal não implique «a perda do nexo causal entre a cessação do contrato e o pagamento da contrapartida»<sup>191</sup>. Pese embora a lei não estipule um valor mínimo da compensação<sup>192</sup>, a doutrina tem entendido que este deve ser proporcional à restrição imposta ao trabalhador<sup>193</sup>. A quantificação do montante depende, pois, do tipo de funções que o trabalhador exerce, e em que medida é que estas lhe permitem o acesso a informações referentes à empresa e o contacto direto com consumidores e fornecedores do

---

<sup>187</sup> Cfr. Júlio Vieira Gomes, *As cláusulas...cit.*, p. 29.

<sup>188</sup> Os regimes jurídicos espanhol e italiano, respetivamente nos artigos 21.º, n.º 2, alínea c), do ET, e e 2125 do *Codice Civile*, exigem o pagamento de uma compensação a favor do trabalhador. O mesmo sucede no direito francês, onde a jurisprudência tem vindo a exigir a obrigação de contrapartida, neste sentido, Jean-Maurice Verdier *et al*, *ob. cit.*, p. 551.

<sup>189</sup> Como assinala o Ac. do TRL de 10/12/2009 (Isabel Tapadinhas), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*o facto de a compensação a atribuir não estar quantificada em nada ofende, efectivamente, a liberdade de escolha de profissão ou do género de trabalho consagrados nos arts. 47º, nº 1 e 58º, nº 1 da Constituição da República Portuguesa já que o interesse do trabalhador ao impor-se que ele seja economicamente compensado pela limitação da actividade a que se obriga é tido em consideração, independentemente de essa compensação estar ou não quantificada. Todavia, na medida em que se trata de uma prestação que integra o objecto mediato do negócio, para que o mesmo seja válido é indispensável que seja determinável, conforme é exigido pelo art. 280º do Cód. Civil. Com efeito, o objecto do negócio pode ser indeterminado no momento da celebração, mas dele hão-de constar os critérios para a sua determinação*”.

<sup>190</sup> Neste sentido vd. Ac. do TRL de 10/12/2009 (Isabel Tapadinhas), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>191</sup> Cfr. Laura Mota, *ob. cit.*, p. 122.

<sup>192</sup> O que sucede igualmente nos ordenamentos jurídicos espanhol, italiano e francês. Diferentemente, na Alemanha, o § 74 (2) do HGB fixa o valor mínimo da compensação num montante equivalente a metade da retribuição por cada ano de proibição.

<sup>193</sup> Como assinalam Giuseppe Pera e Marco Papaleoni, *ob. cit.*, pp. 526-527, o montante da compensação a ser paga deverá ser adequada ao sacrifício que é imposto ao trabalhador.

empregador, e da duração da obrigação de não concorrência<sup>194</sup>. Este montante pode ser reduzido quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a formação profissional do trabalhador (artigo 136.º, n.º 2, alínea c), do CT)<sup>195</sup>.

O pacto de não concorrência sujeita-se a limite temporal e geográfico. A sua duração máxima é dois anos, contados após a cessação do contrato (artigo 136.º, n.º 2, do CT), podendo estipular-se até um prazo máximo de três anos se estiver em causa o exercício de atividade cuja natureza suponha especial relação de confiança ou envolva atividade que acarrete o acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência (artigo 136.º, n.º 5, do CT)<sup>196</sup>. Pese embora a lei não o expresse, a restrição da liberdade do trabalhador deve cingir-se ao espaço dentro do qual a atividade por si desenvolvida possa efetivamente concorrer com a do seu ex-empregador<sup>197</sup>.

O desrespeito por qualquer dos requisitos *supra* mencionados implica a sua invalidade parcial e a conseqüente redução, salvo se se concluir que as partes não o teriam celebrado sem a parte viciada (artigo 292.º do CC).

---

<sup>194</sup> Neste sentido, João Zenha Martins, *Os pactos de não concorrência...cit.*, p. 366.

<sup>195</sup> Como observa Laura Mota, *ob. cit.*, p. 125, “Trata-se de uma solução adequada para as situações em que a entidade empregadora tenha investido na formação profissional do trabalhador e não tenha, ainda, tirado proveito dos conhecimentos e aptidões desenvolvidas pelo trabalhador em virtude de tais formações. Por outro lado, se isso já tiver acontecido, esta redução não produzirá efeitos, pois permitir que tal acontecesse implicaria conceder um duplo benefício ao empregador que, tendo tirado proveito da formação profissional ministrada ao trabalhador no domínio da sua organização empresarial, viria ainda a ver diminuída a compensação que estaria obrigado a pagar-lhe em virtude da celebração do presente pacto”.

<sup>196</sup> No direito alemão estabelece-se, no § 74a (1) do HGB, o período máximo de dois anos. Em Espanha, através do artigo 21.º, n.º 2, do ET, estabeleceu-se o limite máximo de dois anos para *los técnicos* e seis meses para os trabalhadores comuns. Em Itália prevê-se no artigo 2125 do *Codice Civile*, o alargamento da duração máxima da obrigação de não concorrência de três para cinco anos sempre que estejamos perante *dirigenti* (cargos de direção). Por fim, a jurisprudência francesa tem entendido que os pactos encontram-se sujeitos a limite temporal.

<sup>197</sup> Cfr. Júlio Vieira Gomes, *As cláusulas...cit.*, pp. 29 e ss.. Como resulta do Ac. do TC n.º 256/2004, de 14 de abril, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), “*embora a lei não o diga expressamente, a doutrina é concorde em considerá-la também sujeita a limitação geográfica, derivada do seu próprio fundamento, pois nada justificaria o impedimento da actividade do trabalhador em zona aonde o seu antigo empregador não estende a sua acção empresarial*”. Neste sentido, Laura Mota, *ob. cit.*, p. 114, refere que “será, portanto, necessário apurar qual o âmbito geográfico de atuação (e de interesse) da entidade empregadora, de modo a podermos definir com precisão o mercado em que esta se move, ou os mercados em que já investiu para também neles se estabelecer”.

Questiona-se em que casos de cessação do contrato de trabalho permanece válido o pacto de não concorrência. Consideramos que o pacto tem autonomia em relação ao contrato de trabalho, podendo, no entanto, o trabalhador invocar a alteração da base negocial para resolver o pacto de não concorrência nos casos de despedimento declarado ilícito, despedimento por causas objetivas e resolução por iniciativa do trabalhador<sup>198</sup>. O legislador procurou, através do artigo 136.º, n.º 3, do CT, atenuar o sacrifício imposto ao trabalhador, estabelecendo que, nestes dois casos, o montante mensal da compensação equivale ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato. De acordo com o disposto no artigo 81.º, n.º 2, do CC, o trabalhador pode, a todo o tempo, revogar o consentimento à limitação da sua liberdade de trabalho desde que compense os inerentes prejuízos<sup>199</sup>. A lei não atribui tal faculdade ao empregador<sup>200</sup>, sendo no entanto válida a inclusão de cláusula, por força do princípio da autonomia privada, que lhe permita denunciar o pacto até ao momento em que o contrato cessa ou em período de tempo posterior.

O incumprimento do pacto por parte do trabalhador obriga-o a restituir as importâncias que tiver recebido<sup>201</sup>, ficando o empregador, se ainda não o tiver feito, dispensado da obrigação de pagar a respetiva compensação. O incumprimento por parte do empregador permite que o trabalhador resolva o pacto ou exija judicialmente o seu cumprimento. Em qualquer dos casos, a parte que incumpe responde pelos prejuízos causados, montante que

---

<sup>198</sup> Neste sentido, Júlio Vieira Gomes, *As cláusulas...cit.*, pp. 33-35.

<sup>199</sup> Neste sentido vd. Ac. do TC n.º 256/2004, de 14 de abril, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), “o trabalhador não fica, em rigor, absolutamente privado do seu direito ao trabalho. A limitação voluntária ao exercício desse direito é sempre re-vogável (artigo 81.º, n.º 2, do Código Civil) e o incumprimento do pacto, através da celebração de contrato de trabalho com empresa concorrente do antigo empregador, não gera, em princípio, a invalidade deste contrato, mas eventualmente mera obrigação de indemnização”.

<sup>200</sup> Júlio Vieira Gomes, *Direito...cit.*, p. 617. Como assinala o Ac. do STJ de 30/04/2014 (Mário Belo Morgado), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “Apesar de a compensação pela não concorrência não revestir natureza retributiva, goza da proteção que a lei desenha para a retribuição do trabalho, gerando a sua estipulação expectativas legítimas que não podem ser ignoradas, pelo que não é razoável permitir que as mesmas possam ser unilateralmente frustradas pelo empregador”.

<sup>201</sup> Questiona-se, no entanto, se o reembolso da compensação paga pelo empregador não deverá ser apenas parcial caso o trabalhador tenha observado o pacto durante um determinado período de tempo. Neste sentido vd. Júlio Viera Gomes, *As cláusulas...cit.*, pp. 37-38.

pode ser previamente estabelecido através de cláusula penal<sup>202</sup>. Refira-se, finalmente, que não se exclui a responsabilização do novo empregador, permanecendo no entanto válido o vínculo laboral entre este e o trabalhador<sup>203</sup>.

---

<sup>202</sup> Sobre a cláusula penal vd. Ac. do TC n.º 256/2004, de 14 de abril, disponível em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt), “se tiver sido estabelecida “cláusula penal”, que a doutrina justifica como meio de obviar à dificuldade de prova e de quantificação dos danos sofridos pelo antigo empregador (isto é, como liquidação antecipada desses prejuízos), existirá sempre a possibilidade da sua redução pelo tribunal de acordo com a equidade, quando for manifestamente excessiva (artigo 812.º, n.º 1, do Código Civil)”.

<sup>203</sup> Cfr. João Zenha Martins, *Dos Pactos de Limitação...cit.*, pp. 781-782.

## Capítulo VI

### Dever de sigilo

O dever de sigilo, previsto na alínea f) do n.º 1 do artigo 128.º do CT (para o trabalhador)<sup>204</sup>, dita que empregador e trabalhador não devem divulgar determinadas informações cujo conhecimento advenha do decurso da relação laboral, independentemente da veracidade dos factos que as compõem<sup>205</sup>. Este dever refere-se a informações que não possuam carácter público e cujo conhecimento decorre da posição que as partes ocupam no desenrolar do vínculo jurídico<sup>206</sup>, e a sua divulgação deve representar um prejuízo para a contraparte<sup>207</sup>.

O trabalhador não deve difundir informações referentes à empresa, entre as quais<sup>208</sup>, métodos de produção e de gestão, lista de clientes e de fornecedores, condições contratuais de outros trabalhadores, situação financeira e preços praticados pela empresa<sup>209</sup>. A obrigação de

---

<sup>204</sup> Idêntica consagração surge no artigo 2105 do *Codice Civile*, onde se estabelece a obrigação de o trabalhador não “*divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio*” (tradução livre do autor: *divulgar informações referentes à organização ou aos métodos de produção da empresa, ou fazer uso delas de modo a poder causar-lhe prejuízo*). Em Espanha, embora inexista norma expressa, a doutrina defende a existência de um “*deber de secreto*”, por força do princípio da boa fé. Neste sentido vd. Alfredo Montoya Melgar, *ob. cit.*, p. 324, e Manuel Alonso Olea e Maria Emilia Casas Baamonde, *ob. cit.*, p. 311. O mesmo sucede em França, onde, na ausência de norma expressa, a doutrina tem vindo a reconhecer uma obrigação de “*non-divulgation des secrets de fabrication*”. Assim, precisamente, Jean-Maurice Verdier *et al.*, *ob. cit.*, p. 362, e Alliaume, Denis *et al.* (2001), *Contrat de travail: du recrutement à la rupture*, Paris, Delmas, p. 154.

<sup>205</sup> Cfr. Wolfgang Zollner e Karl-Georg Loritz, *ob. cit.*, p. 481.

<sup>206</sup> Cfr. Jorge Leite, *ob. cit.*, II, p. 101. Como refere Laura Mota, *ob. cit.*, p. 160, serão irrelevantes “informações de teor eminentemente técnico que sejam facilmente apreensíveis por qualquer terceiro que trabalhe na mesma área”.

<sup>207</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 481. Em sentido divergente, Laura Mota, *ob. cit.*, pp. 163-164.

<sup>208</sup> Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 480; Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 239; Jean-Maurice Verdier *et al.*, *ob. cit.*, p. 362.

<sup>209</sup> Observa João Zenha Martins, *Dos Pactos de Limitação...cit.*, p. 793, que o trabalhador não pode divulgar *segredos industriais* (*fórmulas ou procedimentos de confeção, fabrico, software, reparação ou montagem*); *segredos comerciais* (*aspectos relacionados com listas reservadas de contactos com clientes ou fornecedores ou cálculos de preços e estratégias de mercado*) e *segredos organizativos e financeiros* (*contratos, relações creditícias, planos de atividade e projetos*).

sigilo do empregador recai sobre informações relativas ao trabalhador. A posição de supremacia do empregador permite-lhe obter informações sobre a vida privada, aptidões pessoais e profissionais do trabalhador, prerrogativa que se estende à fase preliminar do contrato de trabalho<sup>210</sup>.

O dever de sigilo encontra como principal limite o direito que qualquer das partes tem de divulgar informações sobre a prática de ilícito criminal, prevalecendo o interesse público em detrimento dos interesses da contraparte<sup>211</sup>. Impõe-se, pois, uma apreciação da proporcionalidade entre o meio utilizado para a divulgação da informação e o interesse que se procura proteger<sup>212</sup>.

O incumprimento do dever de sigilo não implica forçosamente o desrespeito pela obrigação de não concorrência, posto que aquele advém da divulgação de informação, independentemente de se destinar a favorecer qualquer atividade concorrente.

O princípio da boa fé impõe que as partes continuem adstritas a deveres de sigilo. O trabalhador não pode revelar factos cujo conhecimento resultou das funções que desempenhou<sup>213</sup>. Por seu turno, o empregador não pode difundir informações, respeitantes ao trabalhador, a que tenha acedido na pendência da relação contratual. O ordenamento jurídico procurou assegurar a obrigação de sigilo pós-contratual nalguns setores de atividade<sup>214</sup>, preocupação expressa no regime da concorrência desleal, artigo 318.º do CPI<sup>215</sup>.

---

<sup>210</sup> O empregador pode exigir ao candidato a emprego que preste determinadas informações relativas à sua vida privada e à sua saúde (artigo 17.º do CT).

<sup>211</sup> Cfr. Jorge Leite, *ob. cit.*, II, p. 101, e José Francisco Escudero Moratalla *et al.*, *ob. cit.*, p. 408.

<sup>212</sup> Cfr. Giorgio Cian e Alberto Trabucchi, *ob. cit.*, p. 2035. No mesmo sentido, veja-se, Ac. do TRP de 08/10/2012 (Paula Leal de Carvalho), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>213</sup> Como assinalam Giorgio Cian e Alberto Trabucchi, *ob. cit.*, p. 2035, o dever de sigilo permanece enquanto a sua necessidade persistir, mesmo que já tenha cessado o vínculo laboral. Afastamo-nos da posição de Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 480, “Na falta de cláusula contratual ou de disposição legal que imponha uma obrigação pós-contratual de sigilo, finda a relação laboral não subsiste um dever de lealdade para com empregador”.

<sup>214</sup> Nos termos do artigo 17.º, n.º 2, da Lei n.º 67/1998, de 26 de Outubro, os trabalhadores responsáveis pelos ficheiros informatizados sobre dados pessoais ficam obrigados a sigilo profissional, mesmo após o termo das funções. Os membros dos órgãos de administração ou fiscalização das instituições de crédito, os seus colaboradores, mandatários, comissários e outras pessoas que lhes prestem serviços a título permanente ou ocasional não podem revelar ou utilizar informações sobre factos ou elementos respeitantes à vida da instituição ou às relações desta com os seus clientes cujo conhecimento lhes advenha exclusivamente do exercício das suas funções ou da prestação dos seus

As partes estabelecem, frequentemente, no contrato de trabalho ou em momento posterior, cláusulas de confidencialidade impondo que o trabalhador não possa divulgar informações que obteve no decurso de vigência do contrato de trabalho. Salienta-se que estas cláusulas apenas podem ser estipuladas se houver interesse legítimo que as justifique<sup>216</sup> e os factos que as integram não façam parte da experiência profissional do trabalhador<sup>217</sup>.

Embora incomum, as partes podem através da referida cláusula obstar a que o empregador revele determinadas informações relativas ao trabalhador, que tenha obtido no decurso da relação de trabalho, com particular destaque para aspetos da sua vida privada, competências pessoais e técnicas. Julgamos poder afirmar que, em face da ausência de norma expressa, a cláusula de confidencialidade não obriga o pagamento de qualquer contrapartida<sup>218</sup>.

---

serviços (artigo 78.º, n.º 1, do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras), acrescentando o n.º 3 que o dever de segredo não cessa com o termo das funções ou serviços.

<sup>215</sup> “*Constitui acto ilícito, nomeadamente, a divulgação, a aquisição ou a utilização de segredos de negócios de um concorrente, sem o consentimento do mesmo, desde que essas informações: a) Sejam secretas, no sentido de não serem geralmente conhecidas ou facilmente acessíveis, na sua globalidade ou na configuração e ligação exactas dos seus elementos constitutivos, para pessoas dos círculos que lidam normalmente com o tipo de informações em questão; b) Tenham valor comercial pelo facto de serem secretas; c) Tenham sido objecto de diligências consideráveis, atendendo às circunstâncias, por parte da pessoa que detém legalmente o controlo das informações, no sentido de as manter secretas*”.

<sup>216</sup> Cfr. Ricardo Nascimento, *ob. cit.*, p. 363.

<sup>217</sup> Cfr. Ricardo Nascimento, *ob. cit.*, p. 363.

<sup>218</sup> Assim, João Zenha Martins, *Dos Pactos de Limitação...cit.*, p. 798.



## Capítulo VII

### Elementos intensificadores dos deveres de lealdade

Assinala-se frequentemente na literatura jurídica que os deveres de lealdade (do trabalhador) denotam «uma elasticidade de conteúdo e uma variada graduação de intensidade»<sup>219</sup>. A sua maior intensidade derivaria das funções exercidas pelo trabalhador<sup>220</sup>, posição hierárquica<sup>221</sup>, natureza do vínculo<sup>222</sup> e maior delegação de poderes<sup>223</sup>.

Importa destacar o contributo de RITA CANAS DA SILVA<sup>224</sup>, que defende a existência de três níveis do dever de lealdade do trabalhador: um primeiro nível que se dirige a todos os trabalhadores, impondo que sejam prosseguidos os objetivos definidos pelo empregador; um segundo nível aplicável a trabalhadores titulares de poderes de representação, tendo em conta que os efeitos da sua atuação repercutem-se diretamente na esfera do empregador; e, por fim, um terceiro nível extensível aos chamados *trabalhadores dirigentes*, ou seja, aqueles que *definem objetivos empresariais*. Que pensar desta construção?

É incontestável a existência de circunstâncias (*elementos* - apelidamos nós) que intensificam os deveres de lealdade das partes. Com esta nota, porém: a intensidade reporta-se aos deveres de lealdade e não ao princípio da boa fé<sup>225</sup>. Não acompanhamos a terminologia usada pela autora. Não falamos de níveis do dever de lealdade, porquanto não existe qualquer hierarquia entre os diversos elementos. Como veremos, existe um elemento fiduciário que

---

<sup>219</sup> Cfr. António Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, p. 216.

<sup>220</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, II, p. 382. Bernardo da Gama Lobo Xavier *et al*, *ob. cit.*, p. 308.

<sup>221</sup> Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 238.

<sup>222</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho, *ob. cit.*, II, p. 382.

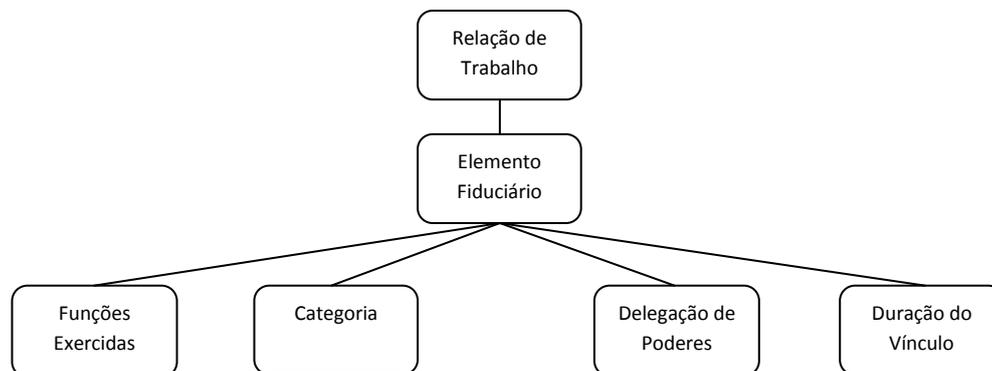
<sup>223</sup> António Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, p. 217.

<sup>224</sup> Silva, Rita Canas da (2011), “Dever de lealdade do trabalhador e níveis de gestão” em José Lebre de Freitas *et al* (org.), *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida*, Coimbra, Almedina.

<sup>225</sup> Neste sentido Sara Costa Apostolides, *ob. cit.*, p. 177, nota 463, “consideramos que a particularidade da incidência da relação laboral na pessoa do trabalhador é relevante para a concretização da boa fé, mas pensamos que não se pode falar de uma *boa fé mais intensa*. De facto, a boa fé na medida em que permite a valoração do caso concreto e dos valores que o informam pode levar a concluir pela existência de deveres mais rigorosos que as partes devem cumprir. Assim, o que pode ser mais intenso é o feixe e conteúdo dos deveres acessórios construídos a partir da boa fé, e não a própria boa fé, que como vimos anteriormente tem um carácter e uma dogmática unitária”.

estará sempre presente nas relações de trabalho; os restantes elementos podem ser mais ou menos acentuados, pelo que, a existirem níveis, estarão presentes dentro de cada elemento.

Vamos primeiramente, através de simples esquema, expor os diversos elementos intensificadores:



Não seguimos, pois, na totalidade os ensinamentos de RITA CANAS DA SILVA, embora esta nos influencie na sua construção. Importa ter presente que estes elementos estreitam a relação laboral existente entre as partes e, como tal, referem-se à relação jurídica, estando excluídos quaisquer elementos e circunstâncias meramente pessoais que em nada influam na relação de trabalho.

Dito isto, segue-se a exposição sumária de cada um dos elementos intensificadores dos deveres de lealdade.

## 1. Elemento fiduciário

A doutrina em geral rejeita a existência de um elemento fiduciário na relação de trabalho, concluindo que este apenas subsiste nos chamados "cargos de direção ou de confiança"<sup>226</sup>. Ao fazermos alusão a um elemento fiduciário na relação de trabalho não estamos a qualificar o contrato de trabalho como um negócio fiduciário. Efetivamente, no negócio fiduciário, uma parte transmite à outra um direito ou uma posição jurídica, ficando

---

<sup>226</sup> Assim expressamente pode ver-se, António Monteiro Fernandes, *ob...cit.*, p. 214, nota 3. Afirma José Francisco Escudero Moratalla *et al, ob. cit.*, p. 424, que nas relações laborais dos cargos de direção a confiança recíproca é um elemento essencial.

esta obrigada a exercê-lo/a de acordo com os fins negocialmente previstos, e passando o adquirente a ser o titular do direito ou da posição jurídica<sup>227</sup>.

Nos negócios fiduciários, um sujeito substitui-se a outrem na prossecução dos seus interesses<sup>228</sup>; tal não sucede no contrato de trabalho. O que acabámos de referir torna-se mais claro com a exposição da sistemática de MAX RUMPF<sup>229</sup>, que agrupa as relações jurídicas em quatro categorias distintas: contraposição de interesses - cada uma das partes intervenientes prossegue os seus interesses; fusão de interesses - as partes prosseguem interesses conjuntos; coordenação de interesses - categoria situada entre a contraposição de interesses e a fusão de interesses; representação de interesses - a prossecução do interesse é assumida por um sujeito que não o próprio beneficiário. Enquadram-se nesta última categoria os negócios fiduciários. Ao invés no contrato de trabalho coexiste uma coordenação de interesses, embora se evidencie uma contraposição, em detrimento da prossecução de interesses conjuntos. Não podemos olvidar que a relação laboral assenta numa base de confiança mútua, em que, contrariamente ao que sucede nos negócios fiduciários, ambas as partes depositam especial confiança na contraparte.

Os deveres de lealdade impostos ao empregador e ao trabalhador têm um conteúdo mais intenso do que aqueles que vinculam as partes de uma relação obrigacional comum, ocorrendo, por conseguinte, a sua violação quando uma parte crie no espírito da contraparte dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta<sup>230</sup>. Importa transcrever aqui, para melhor compreensão, o Ac. do TRC de 05/12/2012<sup>231</sup>, “A *confiança entre o empregador e o trabalhador desempenha um papel essencial nas relações de trabalho, tendo em*

---

<sup>227</sup> Cfr. Cordeiro, A. Barreto Menezes (2014), *Do Trust no Direito Civil*, Coimbra, Almedina, pp. 978 e ss.. Como refere Vasconcelos, Pedro Pais de (2009), *Contratos Atípicos*, Coimbra, Almedina, p. 266, a característica principal dos contratos fiduciários consiste na especial confiança depositada pelo fiduciante no fiduciário. Por essa razão, o fiduciário é tipicamente uma pessoa em relação ao qual o fiduciante tem a certeza de que vai cumprir.

<sup>228</sup> Cfr. A. Barreto Menezes Cordeiro, *ob. cit.*, p. 965.

<sup>229</sup> Cit. *apud* A. Barreto Menezes Cordeiro, *ob. cit.*, p. 970.

<sup>230</sup> Neste sentido vd. Ac. do STJ de 12/12/2001 (Emérico Soares), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “O *dever de lealdade - alíneas a) e d) do art. 20 da LCT - tem um lado subjectivo que decorre da sua estreita relação com a permanência da confiança entre as partes, sendo necessário que a conduta do trabalhador não seja, em si mesma, susceptível de abalar ou destruir essa confiança, criando no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura do comportamento do trabalhador*”.

<sup>231</sup> Relator: Jorge Manuel Loureiro, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

*consideração a forte componente fiduciária daquelas; com efeito, a relação juslaboral pressupõe a integridade, lealdade de cooperação e absoluta confiança da/na pessoa contratada”.*

Sem descurar a evidente mutação prevista na relação de trabalho, permanecemos com o entendimento de que subsiste no seio do contrato de trabalho um elemento fiduciário que fortalece os deveres de lealdade entre as partes. Poderíamos ter apelidado esta realidade de forma distinta, no entanto, nomeá-la de “elemento fiduciário” parece-nos elucidativo e revelador do seu conteúdo. A relação jurídica laboral nutre-se na absoluta confiança entre as partes, existindo, pois, um «*clima de mútua confiança que deve nortear sempre a relação de trabalho*»<sup>232</sup>. Por essa razão apelidamos os deveres de lealdade da relação de trabalho de deveres de lealdade *intensificados* ou, utilizando a terminologia de MANUEL CARNEIRO DA FRADA<sup>233</sup>, *qualificados*.

O próprio artigo 126.º, n.º 2, do CT manifesta algumas das particularidades da relação de trabalho que determinam o papel fundamental que a confiança desempenha no desenrolar do vínculo jurídico: “*na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador*”. É neste sentido que bem pode dizer-se que a relação laboral pressupõe uma relação de confiança mais exigente do que aquela que foi desenhada para os contratos civis comuns<sup>234</sup>.

---

<sup>232</sup> Cfr. Ac. do TRL de 15/06/2011 (Ferreira Marques), disponível [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>233</sup> Cfr. Frada, Manuel A. Carneiro da (2007), “A Business Judgement Rule no Quadro dos Deveres Gerais dos Administradores”, *Nos 20 anos do código das sociedades comerciais*, III, p. 215. Explica o autor que os administradores das sociedades encontram-se colocados perante uma lealdade qualificada, derivada da função que exercem no que respeita a interesses alheios.

<sup>234</sup> Vale destacar a observação feita por Bernardo da Gama Lobo Xavier *et al*, *ob. cit.*, p. 327, de que, “O contrato de trabalho é de carácter pessoal e pressupõe uma relação de *confiança* e de colaboração estreita, estando nele subjacente o *acreditarem* as partes em qualidades de honestidade, lealdade e confidencialidade fundamentais para a construção da finalidade contratual. É claro que há sempre um traço de confiança nas relações obrigacionais (credor é o que *acredita* e faz confiança no cumprimento), em *especial* quando são duradouras. Mas nestes casos a confiança nas qualidades da outra parte constitui «a raiz indefectível e o pressuposto essencial e constante da relação»”. Em sentido divergente, Wolfgang Hromadka e Frank Maschmann, *ob. cit.*, p. 207, referem que o dever de lealdade não tem nada a ver com a *lealdade pessoal* ou com a *relação comunitário-pessoal*, acrescentando que o dever de lealdade na relação de trabalho consiste numa obrigação secundária não muito diferente das restantes obrigações contratuais.

## 2. Funções exercidas

As funções exercidas pelo trabalhador alteram o conteúdo dos deveres de lealdade, fazendo com que estes sejam tanto mais acentuados quanto mais extensas e qualificadas forem as funções desempenhadas pelo trabalhador<sup>235</sup>.

Nos termos do artigo 115.º do CT, o trabalhador deve desempenhar as funções correspondentes à atividade para que foi contratado. Prevê-se, no entanto, duas formas de flexibilidade funcional: o trabalhador está vinculado a desenvolver funções distintas daquelas para o qual foi contratado desde que afins e que tal não implique a sua desvalorização profissional (artigo 118.º, n.º 2, do CT); por outro lado, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, atribuir temporariamente ao trabalhador funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da sua posição (artigo 120.º, n.º 1, do CT).

Os deveres de lealdade são tanto mais intensificados quanto mais qualificadas forem as funções exercidas pelo trabalhador (leia-se: acesso a informações confidenciais e contacto direto com clientes), aferindo-se o seu nível de exigência no momento do seu incumprimento. Finalmente, nos casos em que o trabalhador exerça funções não compreendidas na sua categoria, consideramos que o julgador, perante um incumprimento dos deveres de lealdade por parte do trabalhador, deve desvalorizar o facto de este se encontrar a desempenhar essas funções, se a alteração das mesmas tiver resultado de ato unilateral do empregador. Ao invés, no caso de violação por parte do empregador, julgamos que os seus deveres de lealdade encontram-se *intensificados* enquanto o trabalhador exercer tais funções.

Como caso paradigmático de especial relação de confiança, temos os trabalhadores que desempenham funções de direção. Circunstância que impeliu o legislador a introduzir, nos artigos 161.º a 164.º do CT, o regime da comissão de serviço, que se norteia por regras próprias quanto à cessação do vínculo, permitindo que qualquer das partes possa pôr-lhe termo, mediante aviso prévio, cuja inobservância apenas obriga ao pagamento de indemnização (artigo 163.º do CT).

Concluimos dizendo que o exercício de funções qualificadas, independentemente de o trabalhador se encontrar em regime de comissão de serviço, intensifica os deveres de lealdade.

---

<sup>235</sup> Neste sentido *vide* Ac. do STJ de 12/12/2001 (Emérico Soares), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

### 3. Categoria

Costuma caracterizar-se categoria referindo que a mesma compõe-se de diversas aceções<sup>236</sup>. Interessa-nos, neste ponto, o conceito de categoria como a posição hierárquica que o trabalhador ocupa na empresa<sup>237</sup>. A aferição da categoria hierárquica baseia-se no concreto posto de trabalho que o trabalhador ocupa na organização do empregador. Os deveres de lealdade tornam-se mais intensos à medida que o trabalhador sobe na hierarquia da empresa<sup>238</sup>. A posição hierárquica ocupada permite-lhe aceder a informações de cariz fundamental da empresa e tomar decisões. Importa distinguir *posição privilegiada decorrente da categoria hierárquica e funções exercidas*. Um trabalhador que exerça funções de secretariado, embora ocupe uma posição hierárquica inferior na empresa, tem acesso a informações confidenciais e contacta diretamente com os clientes do empregador. Por seu turno, o acesso a informações sigilosas e o poder de influência na tomada de decisões pode resultar exclusivamente da posição hierárquica que o trabalhador ocupa na empresa. Neste caso, a sua posição privilegiada não advém da atividade por si desenvolvida, antes do acesso facilitado que tem a informações referentes à empresa e do seu poder de influência.

### 4. Delegação de poderes

Como enfaticamente expõe ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>239</sup>, os deveres de lealdade são tanto mais acentuados quanto mais extensa for a delegação de poderes no trabalhador. O legislador, ciente de que a atividade prestada pelo trabalhador pode ser constituída pela prática de atos jurídicos<sup>240</sup>, estabeleceu no artigo 115.º, n.º 3, do CT, que o

---

<sup>236</sup> Neste sentido vd. Carvalho, António Nunes de (2004), “Reflexões sobre a categoria profissional (a propósito do Código do Trabalho)”, em António Monteiro Fernandes (org.), *Estudos de Direito em homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Coimbra, Almedina, p. 125.

<sup>237</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 373. Bernardo da Gama Lobo Xavier *et al.*, *ob. cit.*, p.411, apelida esta noção de categoria organizacional ou hierárquica. Por seu turno, António Menezes Cordeiro, *Manual...cit.*, p. 66, designa-a de categoria interna.

<sup>238</sup> Cfr. Giorgio Cian e Alberto Trabucchi, *ob. cit.*, p. 2033.

<sup>239</sup> *ob. cit.*, p. 217.

<sup>240</sup> Assim será o caso dos “caixa de supermercado”.

contrato de trabalho atribui ao trabalhador poderes representativos<sup>241</sup>. Pretendeu-se, pois, evitar que o trabalhador tivesse de invocar que age em nome do empregador ou que este fosse obrigado a ratificar todos os atos praticados pelo trabalhador, já que por força do regime do mandato sem representação o trabalhador adquiriria os direitos e assumiria as obrigações decorrentes dos atos que celebrasse (artigo 1180.º do Código Civil). A prática de atos jurídicos por parte do trabalhador em nome e por conta do empregador implica um maior investimento de confiança das partes na execução do contrato de trabalho. A intensificação dos deveres revela-se evidente nas situações em que o empregador delegue poderes especiais no trabalhador. Como exemplo típico, destaca-se o investimento de poderes de direção e disciplinares. A delegação de poderes de direção habilita o trabalhador a emitir ordens e instruções, recaindo sobre os restantes trabalhadores o dever de obediência - assim prevê o artigo 128.º, n.º 2, do CT. Admite, por seu turno, o artigo 329.º, n.º 4, do CT que o poder disciplinar possa ser exercido pelo superior hierárquico do trabalhador<sup>242</sup>.

## 5. Duração do vínculo

Os deveres de lealdade são tanto mais intensos quanto mais duradoura a relação de trabalho<sup>243</sup>. Referimo-nos a duração do vínculo e a não antiguidade por uma razão. A antiguidade afere-se em função do número de anos em que o trabalhador exerce certa atividade na empresa (antiguidade na atividade); número de anos que o trabalhador conta numa determinada categoria (antiguidade na categoria); número de anos de permanência na

---

<sup>241</sup> “Quando a natureza da atividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial”.

<sup>242</sup> A delegação do poder disciplinar pode revestir uma forma global ou parcial. Neste sentido vd. Ac. do STJ de 29/09/2009 (Almeida Deveza), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Julgamos que no caso de delegação parcial a intensificação dos deveres de lealdade somente se manifesta se a conduta desleal se relacionar de alguma forma com essa delegação.

<sup>243</sup> Assim, por exemplo, Ac. do STJ de 24/05/1989 (Licínio Caseiro), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “O facto desse trabalhador ter 25 anos de serviço implica uma maior exigência na configuração da justa causa de despedimento, mas também lhe acarreta uma maior responsabilidade”. Num sentido divergente, vd. Ac. do STJ de 01/02/2001 (Azambuja da Fonseca), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “O dever de lealdade não é graduável em sede de sanção disciplinar, atento o tempo de serviço já prestado”.

empresa (antiguidade na empresa)<sup>244</sup>. A antiguidade na atividade e na categoria devem ser apreciadas, respetivamente, nos elementos intensificadores *funções exercidas e categoria*. Não nos interessa, por outro lado, a antiguidade na empresa, porquanto a mesma respeita à duração do contrato e não à sua execução. Computam-se para a contagem da antiguidade os dias de repouso, as faltas justificadas (artigo 255.º, n.º 1, do CT) e de suspensão do contrato (artigo 295.º n.º 2, do CT). Contrapõem-se, quanto ao momento em que a contagem deve iniciar-se, as teses contratualista e da incorporação. Para a primeira, contar-se-ia a antiguidade a partir do momento em que o contrato é celebrado. A segunda tese defende que a antiguidade conta-se a partir do momento em que o trabalhador é integrado na empresa. Ressalva-se, desde já, que as partes têm a faculdade de estabelecer a data de início da antiguidade do trabalhador, inclusive em momento prévio à entrada em vigor do contrato de trabalho.

Entendemos que o elemento intensificador *duração do vínculo* deve corresponder à duração da execução do contrato, e não pura e simplesmente à sua duração formal. Para facilitar, o tribunal aprecia a data inicial da relação de trabalho e o momento da infração dos deveres de lealdade, devendo descontar-se, designadamente, os períodos de suspensão do contrato de trabalho. Não se procura uma efetiva determinação da duração do vínculo, sob pena de obrigarmos o julgador a calcular a totalidade das horas de trabalho. Devem ser consideradas, no cálculo, as faltas justificadas, a não ser que as mesmas se prolonguem em demasia no tempo. Exige-se o cálculo mais rigoroso da duração do vínculo nas relações de trabalho com duração mais reduzida e quando se torne gritante a contabilização de certos períodos de inatividade. Enquadra-se nesta última hipótese um trabalhador que inicia atividade em 1 de janeiro de 2000, fica com o contrato suspenso de 2003 até 2013 e retoma a atividade no ano de 2014 até 2016, data em que adota um comportamento contrário aos deveres de lealdade que sobre si impediam.

## 6. Apontamento final

Expusemos os elementos que a nosso ver são flagrantes na intensificação dos deveres de lealdade, não pretendendo, pois, esgotar as situações suscetíveis de comportarem maior exigência na configuração desses deveres.

---

<sup>244</sup> Cfr. António Menezes Cordeiro, *Manual de Direito do Trabalho...cit.*, p. 676; Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 166.

A presença do elemento fiduciário evidencia-se em todas as relações de trabalho<sup>245</sup>, distinguindo-se estas, designadamente, pelas funções exercidas pelo trabalhador, posição hierárquica ocupada, maior ou menor delegação de poderes e duração do vínculo.

Cabe questionar desde logo se os deveres de lealdade têm uma configuração específica nos contratos de trabalho a termo<sup>246</sup>. Parece que não. As especificidades de qualquer vínculo laboral assentam nos elementos intensificadores que analisámos. *Verbi gratia*, os deveres de lealdade revestirão sensivelmente a mesma configuração se considerarmos dois trabalhadores que exercem as mesmas funções, possuem a mesma hierarquia, poderes delegados e duração do vínculo, mas em que um celebrou contrato por tempo indeterminado e outro um contrato a termo. Na generalidade dos casos, a diferença entre uma relação de trabalho por tempo determinado e uma por tempo indeterminado assenta no elemento duração do vínculo, que será menor naquele.

Os elementos intensificadores referem-se à relação contratual e não a características das partes. Consideramos, pois, que a idade do trabalhador não influencia o nível da lealdade entre as partes. Discordamos do entendimento do Ac. do STJ de 26/07/1985<sup>247</sup>, quando afirma que “*Constitui justa causa de despedimento a desobediência a ordens legítimas da entidade patronal, demais partindo de um dirigente sindical, a quem competia, por isso mesmo, dar o exemplo aos seus companheiros de trabalho*”. Trata-se de um mero elemento pessoal que nada tem a ver com a relação de trabalho estabelecida entre as partes. Situação distinta corresponde ao dever de sigilo (previsto no artigo 412.º do CT) dos membros de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores. A lei proíbe a divulgação de informações recebidas no âmbito do exercício do direito de informação ou consulta, desde que tenha sido feita menção expressa da respetiva confidencialidade. A *ratio* do preceito é a seguinte: o acesso privilegiado a informações referentes à empresa resulta das suas funções de representação, pelo que a sua divulgação apenas se legitima se tiver como propósito o desempenho dessas funções.

---

<sup>245</sup> Recorde-se o que dissemos a respeito dos contratos mistos (capítulo I.1.2): casuisticamente será averiguada a aplicação ou não dos deveres de lealdade típicos das relações de trabalho e, por conseguinte, dos elementos intensificadores.

<sup>246</sup> O contrato de trabalho a termo tem como finalidade a prestação de atividade por parte do trabalhador por um determinado período de tempo (artigo 139.º e ss. do CT).

<sup>247</sup> Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



## Capítulo VIII

### Da operatividade dos deveres de lealdade

Contrapõem-se usualmente as noções de conceitos determinados e indeterminados. Os primeiros possuem uma extensão concreta, possibilitando a sua definição clara<sup>248</sup>. Os segundos são conceitos cujos conteúdo e extensão são em larga medida incertos<sup>249</sup>, e o seu emprego decorre da necessidade de ajustar a Lei às circunstâncias concretas<sup>250</sup>.

Como observa HECK<sup>251</sup>, os conceitos indeterminados comportam diversos graus de indeterminação. O autor ilustra esta realidade através da representação de um “núcleo” e um “halo” – no núcleo impera a determinação do conceito, permitindo a sua definição clara; à medida que nos aproximamos do “halo” emerge a sua indeterminação.

Lealdade é um conceito indeterminado<sup>252</sup>. Distingue-se pela sua «reduzida compreensão e o alargado conjunto de casos candidatos à integração na extensão»<sup>253</sup>. A concretização dos deveres de lealdade passa pela ponderação das realidades que os integram e que deles estão excluídas<sup>254</sup>. Em primeiro lugar há que estabelecer o sentido de dever de

---

<sup>248</sup> Cfr. Larenz, Karl (2005), *Metodologia da Ciência do Direito*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, p. 300.

<sup>249</sup> Cfr. Engisch, Karl (2014), *Introdução ao Pensamento Jurídico*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, p. 208.

<sup>250</sup> Como salienta Machado, João Baptista (2016), *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, Coimbra, Almedina, p. 114, “a utilização destes conceitos “indeterminados” (...) se justifica, ou para permitir a adaptação da norma à complexidade da matéria a regular, às particularidades do caso ou à mudança das situações, ou para facultar uma espécie de osmose entre as máximas ético-sociais e o Direito, ou para permitir levar em conta os usos do tráfico, ou, enfim, para permitir uma “individualização” da solução”.

<sup>251</sup> Cit. *apud* Sousa, Miguel Teixeira de (2015), *Introdução ao Direito*, Coimbra, Almedina, p. 305.

<sup>252</sup> Neste sentido, António Monteiro Fernandes, *ob...cit.*, p. 213, refere que “A elasticidade que, potencialmente ao menos, caracteriza estes conceitos – e, muito em especial, o próprio conceito de lealdade – torna difícil a fixação de critérios para a sua aplicação”. Também Valle, Jaime (2012), “O Princípio da Lealdade Institucional nas Relações entre os Poderes Públicos – Alguns Aspectos Gerais”, *Direito e Política / Law and Politics*, I, p. 70, descreve a elasticidade de conteúdo do princípio da lealdade, acrescentando que somente perante o confronto com situações concretas se deixa precisar ou antever mais nitidamente.

<sup>253</sup> Cfr. Reis, Nuno Tiago Trigo dos (2009), “Os deveres de lealdade dos administradores de sociedades comerciais”, *Temas de direito comercial*, Coimbra, Almedina, p. 361.

<sup>254</sup> Nesta linha vd. Miguel Teixeira de Sousa, *ob. cit.*, p. 307.

lealdade, por via interpretativa, situando-o na ordem social e procurando à luz desta o seu conteúdo<sup>255</sup>. Foi já referido que lealdade consiste na «característica daquele que atua de acordo com uma bitola correta e previsível»<sup>256</sup>. Vem a jeito transcrever uma passagem da publicação de NUNO TRIGO DOS REIS<sup>257</sup>, “os juristas não estarão em desacordo sobre o conceito de lealdade, que reconduzem às noções de confiança e correcção de comportamento, mas já estarão em desacordo relativamente àquilo que seja concretamente exigido pela confiança e pela correcção de comportamento”.

Como resulta de quanto até aqui foi dito, os deveres de lealdade salvaguardam interesses das partes<sup>258</sup>, encontrando o seu conteúdo dependente de determinadas circunstâncias, apelidadas por nós de elementos<sup>259</sup>, que os acentuam. Incumbe ao aplicador do direito circunscrever o comportamento, pretensamente violador do dever de lealdade, e indagar se o mesmo contende com algum interesse legítimo da contraparte, e em que medida, para, posteriormente, concluir se em face das circunstâncias deve o mesmo ser censurado.

O inadimplemento dos deveres de lealdade deve ser avaliado em abstrato, segundo o padrão do *bonus pater familias*, previsto no artigo 487.º, n.º 2, do CC, em face das circunstâncias de cada caso. Temos, assim, que averiguar se a um trabalhador/empregador médio colocado na posição do concreto trabalhador/empregador, era exigível outro tipo de conduta. Ao avaliarmos o comportamento de acordo com as circunstâncias do caso, mensuramos os elementos intensificadores do dever de lealdade. *Exempli gratia*, um contraente desrespeita os deveres de lealdade se ao contraente médio, numa mesma relação jurídica (funções exercidas, categoria, delegação de poderes, duração do vínculo), for exigida outra conduta.

Cumpramos examinar, no próximo capítulo, as consequências para o transgressor dos deveres de lealdade.

---

<sup>255</sup> Cfr. Ascensão, José de Oliveira (2016), *O Direito - Introdução e Teoria Geral*, Coimbra, Almedina, p. 393. Como explica Karl Larenz, *ob. cit.*, p. 441, “«Interpretação» (*Auslegung*) é, se nos ativermos ao sentido das palavras, «desentranhamento» (*Auseinanderlegung*), difusão e exposição do sentido exposto no texto, mas, de certo modo, ainda quer dizer, oculto”.

<sup>256</sup> Cfr. capítulo I.2.

<sup>257</sup> *Ob. cit.*, p. 364.

<sup>258</sup> Cfr., *supra*, capítulo III.

<sup>259</sup> Cfr., *supra*, capítulo VII.

## Capítulo IX

### Violação dos deveres de lealdade

#### 1. Violação dos deveres de lealdade pelo trabalhador

O empregador, confrontado com atuações desleais do trabalhador, pode servir-se do seu poder disciplinar para o sancionar ou contra ele intentar ação de responsabilidade civil.

Iniciamos o estudo da sanção de despedimento com justa causa, deixando, para momento posterior, a análise das restantes sanções disciplinares. Por último, far-se-á alusão à responsabilização civil do trabalhador.

##### 1.1. Despedimento com justa causa

O despedimento corresponde a uma declaração de vontade do empregador de fazer cessar a relação laboral<sup>260</sup>. O ordenamento jurídico-laboral português proíbe, a nível constitucional, no artigo 53.º, os despedimentos sem justa causa, estabelecendo que são “*proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos*”<sup>261</sup>. Com base no texto constitucional, distingue-se justa causa subjetiva e objetiva<sup>262</sup>. A primeira

---

<sup>260</sup> O efeito extintivo do contrato só se verifica depois da receção da declaração pelo trabalhador (artigo 224.º do CC), sendo a partir desse momento irrevogável (artigo 230.º do CC).

<sup>261</sup> Esta proibição vincula diretamente entes públicos e privados e a sua restrição deve respeitar o princípio da proporcionalidade (artigo 18.º, n.ºs 1 e 2, da CRP).

<sup>262</sup> Sobre a conformidade a nível constitucional da justa causa objetiva, ver o Ac. do TC n.º 64/91, de 11 de abril, DR n.º 84/1991, 1º Suplemento, Série I-A de 1991-04-11, “*o conceito constitucional de justa causa é susceptível de cobrir factos, situações ou circunstâncias objectivas, não se limitando à noção de justa causa disciplinar (...) é assim possível defender que a Constituição não veda formas de despedimento do trabalhador com fundamento em motivos objectivos, «tais como o despedimento tecnológico ou por absolutas necessidades da empresa». Isto sem prejuízo de o despedimento por estes últimos motivos dever obedecer a uma regulamentação específica, rodeada de adequadas garantias*”. Como afirmam Canotilho, José Joaquim Gomes e Vital Moreira (2014), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, I, Coimbra, Coimbra Editora, p. 709, “O conceito de justa causa é relativamente aberto, excluindo seguramente os despedimentos por vontade discricionária do empregador, mas não excluindo despedimentos por *motivos objectivos*, não imputáveis nem ao empregador nem ao trabalhador, designadamente por motivos económicos (de mercado, estruturais e tecnológicos)”.

encontra-se dependente de comportamento culposo imputável ao trabalhador. A segunda funda-se em motivos económicos relacionados com a empresa.

Abster-nos-emos de longas digressões teóricas em torno do conceito de justa causa<sup>263</sup>. Digamos, em resumo, que o legislador, através do artigo 351.º do CT, adotou uma técnica dupla para delimitar este conceito. Define, no n.º 1, justa causa como “o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. Para, numa

---

<sup>263</sup> Breve nota comparatística. No direito espanhol adota-se, no artigo 54.º, n.º 1, do ET, o conceito de “incumplimiento grave y culpable”, “El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”. Em França, o artigo L1232-1 do *Code du Travail* prevê a “cause réelle et sérieuse”, “Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse” (tradução livre do autor: “Todo o despedimento por motivo pessoal é fundamentado nas condições definidas pelo presente artigo. Ele é justificado por uma causa real e séria”). Por seu turno, o direito italiano desenvolve, no artigo 2119 do *Codice Civile*, o conceito de “giusta causa”, “Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede, per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente” (tradução livre do autor: “Cada uma dos contraentes pode denunciar o contrato antes da expiração do prazo se o contrato for celebrado por tempo determinado, ou sem pré-aviso, se o contrato for celebrado por tempo indeterminado sempre que se verifique um motivo que não permita a prossecução ainda que provisória, da relação. Se o contrato for celebrado por tempo indeterminado, ao prestador de serviço que denuncia, por justa causa, compete a indemnização referida no segundo parágrafo do artigo precedente”). Por fim, na Alemanha, o § 626 do BGB estabelece a “Kündigung aus wichtigem Grund” (rescisão por justa causa), “Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann” (tradução livre do autor: “A relação profissional pode ser rescindida por qualquer uma das Partes por justa causa, sem necessidade de observância do prazo de rescisão, se existirem factos que obstem à continuação da relação profissional até ao final do prazo de rescisão ou até ao final do contrato acordado, mediante avaliação de todas as circunstâncias inerentes ao caso isolado e mediante ponderação dos interesses de ambas as Partes”).

segunda fase, enunciar no n.º 2, a título meramente exemplificativo<sup>264</sup>, comportamentos suscetíveis de constituir justa causa de despedimento.

É comum fazer-se depender a verificação de justa causa do preenchimento dos seguintes requisitos<sup>265</sup>: existência de comportamento culposos do trabalhador (requisito subjetivo); impossibilidade de manutenção da relação laboral (requisito objetivo); e, por fim, a existência de nexo de causalidade entre ambos os requisitos. Mas importa acrescentar que o ordenamento jurídico proíbe o despedimento que, embora observe estes requisitos, não cumpra o procedimento disciplinar estabelecido nos artigos 352.º e ss. do CT, estando, nomeadamente, delimitado por prazo para a sua instauração e de prescrição<sup>266</sup>. O poder disciplinar encontra-se ainda limitado pelo princípio da igualdade que impede, nomeadamente, que o empregador instaure procedimento disciplinar a um trabalhador com mero intuito persecutório, deixando impunes idênticas infrações praticadas por outros trabalhadores<sup>267</sup>.

Como afirma PEDRO ROMANO MARTINEZ<sup>268</sup>, o *comportamento culposos* supõe uma conduta ilícita e censurável do trabalhador. Partindo dos ensinamentos de RUDOLF VON JHERING, haverá que proceder à distinção entre culpa e ilicitude, assente a primeira

---

<sup>264</sup> Nestes termos, não basta que os comportamentos se integrem nas diversas alíneas do n.º 2, exigindo-se que essas condutas sejam culposas, e que, pela sua gravidade e consequências, tornem imediata e praticamente impossível a relação de trabalho.

<sup>265</sup> Assim, precisamente, Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, pp. 916-917. Entendimento sufragado na nossa jurisprudência, neste sentido vd. Ac. do TRP de 11/01/2010 (Albertina Pereira), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>266</sup> A prescrição do exercício do direito disciplinar ocorrerá ao fim de um ano a contar da prática da infração ou da data em que cesse tal facto, caso tenha sido continuado (artigo 329.º, n.º 1, do CT). Se tal facto, para além de infração disciplinar, gerar responsabilidade criminal, são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal, que se encontram previstos no artigo 118.º do CP. Existe ainda um prazo para a instauração do procedimento disciplinar que deve ter lugar no máximo de 60 dias a contar da data do conhecimento da infração pela entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar, como decorre do artigo 329.º, n.º 2, do CT.

<sup>267</sup> Como salienta Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 599, “A discricionariedade tem por limite a igualdade, mas, ainda assim, desde que justificado – sem intuito persecutório, portanto -, o empregador pode punir diferentemente, passar a sancionar ilicitudes que até então perdoava numa perpetiva laxativa que é abandonada”.

<sup>268</sup> *Direito...cit.*, p. 913.

num juízo de censura ao agente, e a segunda na violação de uma norma jurídica<sup>269</sup>. Com efeito, a ilicitude da conduta do trabalhador advém do incumprimento dos deveres de lealdade.

Torna-se indispensável dilucidar o conceito de culpa. O dolo corresponde à modalidade mais grave da culpa, sendo a conduta do agente mais censurável do que a mera culpa. Numa aceção comum, dolo pode ser definido como a intenção de provocar um determinado evento contrário ao Direito, como alude INOCÊNCIO GALVÃO TELLES<sup>270</sup>, pelo que, ao atuar com dolo, o agente tem a consciência de que o seu comportamento é ilícito (elemento volitivo). Podemos definir culpa como a omissão da diligência exigível do agente<sup>271</sup>, exprimindo deste modo uma ligação do agente com o facto, menos incisiva do que o dolo, mas ainda assim reprovável ou censurável<sup>272</sup>. Conforme assevera ANTUNES VARELA<sup>273</sup>, citando DIEZ-PICAZO, a culpa lata (grave) consiste na inobservância de cuidados que a generalidade dos indivíduos adotariam; culpa leve será a omissão da diligência normal; e a culpa levíssima abrange a omissão dos cuidados especiais, que só as pessoas muito prudentes e escrupulosas observam. Para efeito da aplicação da sanção de despedimento, só pode atender-se ao dolo e à culpa grave<sup>274</sup>.

Ao falar-se em comportamento culposo do trabalho questiona-se se o trabalhador pode ser sancionado por condutas que não sejam praticadas por ele próprio. Na senda de JÚLIO VIEIRA GOMES<sup>275</sup>, consideramos que a responsabilidade do trabalhador será excluída se não resultar provada a instigação ou cumplicidade por parte do trabalhador<sup>276</sup>.

---

<sup>269</sup> Cordeiro, António Menezes (2010), *Tratado de Direito Civil Português*, II (Direito das Obrigações), tomo III (Gestão de Negócios. Enriquecimento sem Causa. Responsabilidade Civil), Coimbra, Almedina, pp. 328-331.

<sup>270</sup> Telles, Inocêncio Galvão (2002), *Manual dos Contratos em Geral*, Coimbra, Coimbra Editora, p. 107.

<sup>271</sup> Varela, João Antunes (1996), *Das Obrigações em Geral*, I, Coimbra, Almedina, p. 593.

<sup>272</sup> Cfr. João Antunes Varela, *ob. cit.*, p. 594.

<sup>273</sup> *Ob. cit.*, p. 598, nota 2.

<sup>274</sup> Cfr. Júlio Vieira Gomes, *Direito...cit.*, pp. 950-951.

<sup>275</sup> *Direito...cit.*, pp. 949-950.

<sup>276</sup> Como destaca o Ac. do TRP de 02/05/2011 (Paula Leal de Carvalho), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “Não constitui justa causa de despedimento o comportamento ilícito de terceiro, ainda que namorada da trabalhadora, se não se prova a autoria moral ou que, sequer, a instigação ou outra actuação culposa por parte desta determinante daquele comportamento”.

Concluiremos o estudo do comportamento culposo do trabalhador dizendo que as condutas por este praticadas fora da empresa podem ser sancionadas<sup>277</sup>. O empregador apenas poderá punir o trabalhador pelos reflexos negativos que a sua conduta comprovadamente produza na execução da prestação<sup>278</sup>. É legítimo concluir que a superveniência de condutas extralaborais capazes de refletir prejudicialmente na execução da atividade, ambiente de trabalho ou na imagem do empregador<sup>279</sup>, podem tornar impossível a subsistência da relação laboral e, por conseguinte, revestir justa causa de despedimento.

A impossibilidade de subsistência da relação de trabalho tem sido interpretada pela doutrina e jurisprudência, não como uma impossibilidade em sentido material, mas no sentido de *inexigibilidade*<sup>280</sup>. O critério de inexigibilidade remete-nos para a ponderação de dois interesses em presença, a premência da desvinculação e a manutenção do contrato de trabalho<sup>281</sup>. Haverá justa causa «quando o estado de premência no despedimento seja de julgar mais importante que os interesses opostos do trabalhador na permanência no contrato representados»<sup>282</sup>. De forma singela, diz-se que será necessário que, objetivamente, não seja

---

<sup>277</sup> Neste sentido vd Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 915; Christophe Vigneau, *ob. cit.*, p. 714; Giorgio Cian e Alberto Trabucchi, *ob. cit.*, p. 2033.

<sup>278</sup> Neste sentido, João Leal Amado, *ob...cit.*, p. 325. Escreve Fernandes, Maria Malta (2008), *Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador – Em Especial ao Dever de Obediência*, Lisboa, Quid Juris, p. 159, que “não será relevante em termos jurídico-laborais, a situação dos dois trabalhadores que prestam a sua actividade em diferentes departamentos da mesma entidade empregadora e que, por questões pessoais que nada têm a ver com o funcionamento da empresa, se agridem mutuamente sem que nenhum outro colega de trabalho assista e esteja presente. As motivações destes dois trabalhadores integram aspectos da sua vida privada totalmente estranhos à relação jurídica-laboral, pelo que nenhum reflexo produzirá sobre o ambiente de trabalho”.

<sup>279</sup> Cfr. Maria Malta Fernandes, *ob. cit.*, p. 159; Hilmar Götz, *ob. cit.*, p. 47.

<sup>280</sup> Neste sentido, Bernardo da Gama Lobo Xavier *et al*, *ob. cit.*, p. 738-739. A nível jurisprudencial vide Ac. do STJ de 02/12/2010 (Sousa Grandão), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), onde se dispõe que: “A impossibilidade de subsistência do vínculo deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da sua manutenção, mais se exigindo uma impossibilidade prática, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto, e imediata, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato de trabalho”.

<sup>281</sup> Cfr. António Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, p. 517.

<sup>282</sup> Cfr. Bernardo da Gama Lobo Xavier *et al*, *ob. cit.*, p. 739.

razoável exigir do empregador a subsistência da relação contratual. Afere-se se a continuidade da vinculação representaria (objetivamente) uma injusta imposição ao empregador<sup>283</sup>.

A inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho surge frequentemente da destruição ou do abalo da confiança e criação de dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do trabalhador<sup>284</sup>. Necessário se afigura apurar em que medida é que esse comportamento pode afetar o desenvolvimento normal do vínculo das partes no futuro<sup>285</sup>.

Exige-se, por fim, que a impossibilidade prática de manutenção do vínculo contratual resulte em termos imediatos da infração praticada pelo trabalhador. Por vezes, a conduta desleal isoladamente não reveste gravidade para justa causa de despedimento, porém a sua prática reiterada determina a inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral<sup>286</sup>. Nestes termos, «o despedimento representa uma *ultima ratio*, a que só é possível recorrer quando não se pode esperar que um empregador, agindo de boa fé, tolere a subsistência da relação»<sup>287</sup>, pelo que só deve lançar mão da sanção de despedimento se não lhe for exigível a aplicação de uma outra.

Convém expor um conjunto de condutas contrárias aos deveres de lealdade que consideramos suscetíveis de revestir justa causa de despedimento. Impõe-se uma advertência prévia. Não temos a pretensão de abarcar todos os cenários possíveis, almejamos catalogar um conjunto de comportamentos do trabalhador que, por lesarem interesses legítimos do empregador<sup>288</sup>, são passíveis de sanção de despedimento; são eles<sup>289</sup>:

---

<sup>283</sup> Cfr. António Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, p. 519. Cfr. Neste sentido vd. Ac. do STJ de 30/04/2013 (Maria Clara Sottomayor), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Nas palavras de José João Abrantes, *ob. cit.*, p. 22, “Há-de tratar-se de um comportamento socialmente incompatível com a manutenção do trabalhador ao serviço, uma conduta tão grave «que deixe de ser razoavelmente exigível» a um qualquer empregador (um empregador médio) que, mantendo o trabalhador ao serviço, se conforme com a supremacia do direito do trabalho»”.

<sup>284</sup> Neste sentido *vide* Ac. do STJ de 11/02/2015 (Mário Belo Morgado), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>285</sup> Cfr. Bernardo da Gama Lobo Xavier *et al*, *ob. cit.*, p. 738.

<sup>286</sup> Assim, por exemplo, Ac. do STJ de 30/04/2013 (Maria Clara Sottomayor), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>287</sup> Cfr. Júlio Vieira Gomes, *Direito...cit.*, p. 952.

<sup>288</sup> Cfr., *supra*, capítulo III.

<sup>289</sup> Encontramos elencados no artigo 351.º, n.º 2, do CT alguns comportamentos contrários aos deveres de lealdade. Assim, precisamente, alíneas a), d), e), f), g) e i).

- a) *Não prestação de atividade*<sup>290</sup>;
- b) *Prestação defeituosa de atividade criando prejuízo para o empregador*<sup>291</sup>;
- c) *Prestação de falsas informações*<sup>292</sup>;
- d) *Não adoção de diligências necessárias a afastar ou diminuir ameaça susceptível de criar danos para o empregador, trabalhador ou terceiro*<sup>293</sup>;

---

<sup>290</sup> Ac. do STJ de 17/12/2014 (Melo Lima), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*Consubstancia grave incumprimento do dever de lealdade – de modo a pôr irremediavelmente em causa a confiança imprescindível à manutenção do vínculo laboral - a conduta do trabalhador corporizada na assumida vontade em, por diversas vezes e sem autorização do empregador, estar ausente do serviço, auferindo, não obstante, a retribuição como se, nesses dias, tivesse trabalhado*”.

<sup>291</sup> Ac. do STJ de 20/03/2014 (Mário Belo Morgado), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “*Viola os deveres de zelo, diligência e lealdade o trabalhador com funções diretivas que, no âmbito de uma ordem de esvaziamento de um armazém da empregadora, não define os meios de a executar, nem o lugar de guarda dos bens e equipamentos retirados, de elevado valor, assim contribuindo, determinadamente, para o seu desaparecimento e deterioração*”. Ac. do STJ de 27/02/2008 (Vasques Dinis), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*Integra justa causa para a resolução do contrato a conduta do trabalhador que, na operação de acoplamento de um reboque à viatura tractora que iria conduzir, não cumpriu os procedimentos de segurança que tal operação exigia e que ele conhecia (porque lhe fora ministrada formação anterior), designadamente certificando-se de que a cavilha de segurança do engate se encontrava trancada, o que veio a dar origem a que, percorridos cerca de 300 metros, o reboque se desengatasse, começando a descair a toda a velocidade, embatendo em viaturas e galgando um muro de betão, do que decorreram prejuízos para o empregador no valor de € 4.514,85, comportamento aquele que, por violar culposa e gravemente o dever de zelo e diligência, abalou definitivamente a confiança indispensável à subsistência da relação laboral*”.

<sup>292</sup> Ac. do STJ de 08/11/2006 (Fernandes Cadilha), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “*Constitui motivo de despedimento com justa causa, por violação do dever de lealdade à entidade patronal, ínsito no artigo 20º, n.º 1, alínea d), da LCT, a apresentação pelo trabalhador de declaração de titularidade de licenciatura em Organização e Gestão de Empresas, no âmbito do procedimento de selecção para preenchimento de uma vaga, quando se vem a constatar, já após a admissão nos quadros de pessoal da empresa, que o trabalhador não possui essa habilitação académica, que em todo o caso, foi determinante para a contratação para o cargo*”. Ac. do TRP de 28/05/2012 (Paula Leal de Carvalho), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “*A falsa declaração relativa a justificação de falta abrange, por maioria de razão, a adulteração/falsificação de declaração médica emitida como comprovativo de justificação de falta, equiparação essa aliás prevista no art. 254º, nº 4, do CT/2009. Constitui justa causa de despedimento o comportamento do A. que, tendo apresentado uma declaração médica justificativa, apenas, de uma falta dada num determinado dia, a adulterou acrescentando-lhe um outro dia para justificação da falta que deu*”.

<sup>293</sup> Como salienta António Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, p. 216, “deve o trabalhador tomar todas as disposições necessárias (por exemplo, informar um superior hierárquico, alertar os bombeiros, a

- e) *Apropriação ou utilização de recursos do empregador em proveito próprio ou de terceiro sem que esteja autorizado para tal*<sup>294</sup>;
- f) *Difusão de informações sigilosas*;
- g) *Concorrência ilegal com o empregador*<sup>295</sup>;

---

polícia, etc.) quando constata uma ameaça de prejuízo ou qualquer perturbação da exploração, ou quando vê terceiros, em particular outros trabalhadores, ocasionar danos”.

<sup>294</sup> Nesta categoria inserimos a utilização de recursos do empregador em proveito próprio ou de terceiro e a permissão a terceiros de utilizar instrumentos de trabalho ou instalações do empregador. Ac. do TRP de 19/10/2015 (Rui Penha), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “*Viola o dever de lealdade, justificativo de despedimento com justa causa, o trabalhador que retira das instalações da empresa bens, sem autorização desta, contra instruções expressas da entidade patronal*”. Ac. do STJ de 12/12/2001 (Emérico Soares), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*O trabalhador que, exercendo em simultâneo com o vínculo laboral actividade de mediação e angariação de seguros também junto da sua empregadora, com funções de cobrança relativamente aos contratos da sua mediação, se apropria, sem nada dizer, de importâncias cobradas a com a intenção de se fazer pagar de quantia que entende que lhe era devida por aquela, originando intervenções indevidas dos serviços da mesma junto de segurados que já haviam liquidado prémios e causando assim má imagem da empresa, quebra gravemente o seu dever de lealdade e, atenta a natureza das suas referidas funções, assentes num pressuposto de indefectível honestidade e confiança assumido como valor absoluto, sem gradações, constitui causa que justifica o seu despedimento*”. Ac. do TRE de 28/06/2012 (Correia Pinto), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “*A apropriação ilícita de bens pelo trabalhador assume extrema gravidade no contexto da empresa na medida em que, independentemente do valor dos bens, tal comportamento é gerador de descrédito da entidade patronal na futura conduta do trabalhador, na sua lealdade para com o empregador*”. Ac. do TRP de 24/02/2014 (Maria José Costa Pinto), disponível [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “*Integra justa causa de despedimento o comportamento de uma assistente comercial bancária que, ao longo de cerca de 6 meses, atribui ilegitimamente a diversos clientes taxas de juros de depósitos a prazo superiores às que, na altura, se encontravam em vigor, sem conhecimento ou autorização superior e utilizando abusivamente a password da Gerente da agência*”. Ac. do STJ de 11/05/2005 (Fernandes Cadilha), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*É de considerar verificada a existência de justa causa de despedimento, quando um gerente bancário, desrespeitando os procedimentos internos da instituição, permite a realização de movimentos fictícios de numerário, em benefício de um cliente, dando ordens concretas, nesse sentido, a um seu subalterno com funções de caixa*”.

<sup>295</sup> Ac. do STJ de 20/04/2005 (Sousa Peixoto), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “*O trabalhador não pode exercer por conta própria ou por conta de outrem uma actividade que seja concorrencial da actividade desenvolvida pelo seu empregador. Para que haja concorrência não é necessário que exista um efectivo desvio de clientela, basta que esse desvio seja potencial. Exercendo o trabalhador as funções de estofador por conta de outrem, constitui justa causa de despedimento o facto de ele exercer as mesmas funções por conta própria, em sua casa e fora do horário de trabalho, sem o*

- h) *Criação de danos na imagem do empregador*<sup>296</sup>;
- i) *Comportamento suscetível de criar mau ambiente no local da prestação da atividade*<sup>297</sup>;

---

*consentimento da sua entidade empregadora*”. Ac. do STJ de 12/09/2012 (Pinto Hespanhol), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*Sendo o trabalhador sócio de sociedade comercial com objecto social idêntico à do empregador, ambas se dedicando à actividade de realização de funerais, aquele, com o comportamento adoptado, violou, culposamente e de forma grave, o dever de guardar lealdade ao empregador, previsto no artigo 121.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho de 2003, na dimensão da proibição de concorrência, tendo afectado a relação de confiança que deve existir entre empregador e trabalhador e gerando fundadas dúvidas sobre a idoneidade futura do desempenho das funções.*”. Ac. do TRL de 15/06/2011 (Ferreira Marques), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt); “*A trabalhadora que, graças às funções (de supervisora) que exerce na empresa e ao conhecimento de uma proposta que esta fez a um cliente para a prestação de um serviço, propõe a este um valor inferior ao que consta naquela proposta e procede, por conta própria, à realização desse serviço, viola o dever de guardar lealdade à sua entidade empregadora, nomeadamente, o de não negociar por conta própria em concorrência com ela*”. Ac. do TRP de 01/07/2013 (Eduardo Petersen Silva), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “*Constando do contrato de trabalho expressamente o dever de não concorrência, a constituição, pelo Director Nacional de Vendas de uma empresa cujo objecto social é o comércio de produtos e equipamentos destinados à medicina dentária, de uma sociedade com objecto parcialmente coincidente, da qual foi sócio-gerente - não provando o trabalhador que apesar deste objecto, o exercício concretamente prosseguido não é, de todo ou principalmente, concorrencial - constitui objectivamente violação culposa do dever de lealdade que, pela sua gravidade e consequências, constitui justa causa de despedimento*”.

<sup>296</sup> Ac. do STJ de 08/01/2013 (Fernandes da Silva), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*É de afirmar a justa causa do despedimento, atenta a lesão da imagem pública de confiança e segurança da instituição bancária, decorrente da violação do dever de lealdade, quando está demonstrado que a A., à revelia das regras que conhecia perfeitamente por força do exercício das suas funções, pediu, repetidamente, empréstimos a clientes da sua empregadora, para fazer face a despesas pessoais e/ou de empresas familiares, não sendo de relevar, na concretização do juízo subsumível à noção de justa causa, as garantias e pontualidade na satisfação, por parte da A., dos respectivos compromissos assumidos com esses clientes da R*”. Ac. do TRP de 15/02/2016 (Jorge Loureiro), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*Viola os deveres de respeito e de lealdade para com o empregador, a trabalhadora de uma unidade residencial para idosos que na presença de colegas de trabalho e de um terceiro, sem aparente justificação factual para o efeito, profere a expressão “Não recomendo o C... a ninguém”, pretendendo com isso reportar-se ao estabelecimento onde trabalhava, não podendo essa conduta da trabalhadora encontrar legitimação no seu direito à liberdade de expressão*”.

<sup>297</sup> Ac. do STJ de 12/03/2009 (Mário Pereira), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “*Configura justa causa de despedimento o comportamento da autora que, no seguimento de uma discussão em que se envolveu com uma colega de trabalho, que culminou com esta a dirigir à autora uma expressão ofensiva da sua honra e dignidade, se levantou, pegou numa calha de alumínio, e, com ela, desferiu duas pancadas na*

- j) *Obstar ao recebimento da contrapartida da prestação da atividade;*
- k) *Comportamento idóneo a abalar a confiança do empregador*<sup>298</sup>.

Concluiremos dizendo que o trabalhador pode impugnar a sanção de despedimento através de ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, prevista no artigo 98.º-B e ss. do CPT. Se estivermos defronte de despedimento não formalizado por escrito<sup>299</sup> ou for discutível a existência de contrato de trabalho, o processo adequado a utilizar será o comum<sup>300</sup>.

---

*referida colega de trabalho, uma nas costas, que deu origem a escoriações ao nível da grade costal esquerda e antebraço direito, e outra na cabeça, que originou uma ferida lacero-contusa, no couro cabeludo de aproximadamente sete centímetros, com hemorragia activa, o que provocou que fosse evacuada pelos serviços do INEM para a urgência de uma instituição hospitalar, onde foi suturada com sete pontos na cabeça (...) Acrescendo, como também foi salientado nas instâncias, que é compreensível que uma entidade patronal da dimensão da ré – empresa com cerca de 700 trabalhadores – tenha justificadas preocupações em neutralizar ou debelar focos de indisciplina por parte dos seus trabalhadores, sob pena de abrir uma via para que a indisciplina e o mau ambiente no trabalho se instalem entre os trabalhadores, com graves consequências para o bom funcionamento da empresa”.*

<sup>298</sup> Ac. do TRC de 16/03/2016 (Paula do Paço), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*Uma trabalhadora que se recusa a cumprir ordens legítimas emanadas da empregadora, que não realiza as tarefas para que foi contratada e pelas quais é paga, que põe em causa a qualidade dos serviços prestados pela empregadora junto de quem utiliza esses serviços e que perturba colegas de trabalho comunicando que vão ser despedidas, revelando desrespeito e deslealdade para com a entidade patronal, assume condutas que quebram definitivamente a confiança que tem de existir no contrato de trabalho, sendo adequada e proporcional a aplicação da sanção disciplinar de despedimento*”. Ac. do TRE de 07/02/2012 (João Nunes), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*Configura justa causa de despedimento, o facto de uma trabalhadora, sem causa justificativa, transferir do e-mail da empresa empregadora para o seu e-mail pessoal um ficheiro com toda a contabilidade da empresa. Em tal situação, a transferência pela trabalhadora de tais elementos para a sua esfera pessoal (através do envio para o seu e-mail pessoal) viola, por um lado, o princípio da boa fé no cumprimento do contrato – pois aquela sabe, ou tem obrigação de saber, que os referidos elementos são sigilosos e devem manter-se (apenas) no seio da empregadora – e, por outro, abala a relação de confiança da entidade empregadora na trabalhadora*”.

<sup>299</sup> A este respeito compete abordar a figura do despedimento “de facto”, que se caracteriza pela falta de declaração expressa, por parte do empregador, da sua vontade de pôr termo ao contrato, mas em que essa vontade resulta de forma tácita. Para ilustrar este ponto, veja-se Ac. do TRE de 14/02/2006 (Chambel Mourisco), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*O comportamento de um sócio gerente de uma empresa que empurra uma trabalhadora dizendo-lhe de seguida que “desaparecesse e que não a*

## 1.2. Aplicação de outras sanções disciplinares

O poder disciplinar permite que o empregador em face de um incumprimento por parte do trabalhador possa-lhe aplicar, para além da já analisada sanção de despedimento, qualquer uma das seguintes sanções<sup>301</sup>: repreensão<sup>302</sup>; repreensão registada<sup>303</sup>; sanção pecuniária<sup>304</sup>; perda de dias de férias; suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.

O ordenamento jurídico admite a punição de condutas ilícitas e culposas do trabalhador. Impõe-se, pois, a verificação de um incumprimento dos deveres de lealdade (ilicitude) e um juízo de censura ao trabalhador (culpa). Para que exista culpabilidade do trabalhador no cometimento do facto é essencial que o mesmo lhe possa ser imputado a título de dolo ou mera culpa. O princípio da proporcionalidade representa um dos principais limites ao exercício do poder disciplinar<sup>305</sup>. A aplicação de qualquer sanção disciplinar deve ser

---

*podia ver” tem de ser valorado no seu todo, por ter sido sequencial, devendo tal declaração ser entendida como uma manifestação de vontade de fazer cessar o contrato de trabalho”.*

<sup>300</sup> Cfr. Martins, Alcides (2015), *Direito do Processo Laboral*, Coimbra, Almedina, p. 298, nota 569.

<sup>301</sup> Nos termos do artigo 328.º, n.º 2, do CT, podem ser fixadas em convenção coletiva outro tipo de sanções.

<sup>302</sup> Traduz-se na advertência que o empregador, normalmente através do respetivo superior hierárquico, dirige ao trabalhador. Com razão, salienta António Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, p. 244, que “só pode ser entendida como um acto dotado de certa solenidade, praticado em presença do colectivo de trabalhadores e envolvendo, nesses termos, um certo grau de penalização moral para o visado”.

<sup>303</sup> Diferentemente da repreensão simples, fica registada, devendo ser comprovadamente notificada ao trabalhador - Curado, Armando Antunes (2007), *Manual prático de direito do trabalho*, Lisboa, Quid Juris, p. 133.

<sup>304</sup> Pode ser definida como a não remuneração do trabalhador por trabalho já prestado.

<sup>305</sup> Diversos ordenamentos jurídicos fazem depender a aplicação de sanções disciplinares do princípio da proporcionalidade. O artigo 58.º, n.º 1, do ET, prevê que: “*Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable*”. No direito italiano, o artigo 2106 do *Codice Civile* estabelece que “*l’inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all’applicazione di sanzione disciplinari, secondo la gravità dell’infrazione e in conformità delle norme corporative*” (tradução livre do autor: “*O não cumprimento das disposições constantes dos dois artigos precedentes*

proporcional à gravidade da infração e culpabilidade do trabalhador (artigo 330.º, n.º 1, do CT)<sup>306</sup>. Poderemos distinguir três subprincípios do princípio da proporcionalidade<sup>307</sup>: primeiro, o princípio da adequação que impõe que a sanção disciplinar adotada seja apropriada para punir o trabalhador; segundo, o princípio da exigibilidade diz respeito à escolha da sanção que produza efeitos menos restritivos para o trabalhador, em outras palavras, relativamente à sanção escolhida teremos de verificar se existirá outra que, sendo igualmente eficaz como aquela, seja menos restritiva; terceiro, o princípio da proporcionalidade em sentido estrito exige a ponderação entre a finalidade que se pretende alcançar com a aplicação da sanção e a gravidade do sacrifício que se impõe com a aplicação da mesma.

Do que fica dito resulta que os comportamentos do trabalhador contrários aos deveres de lealdade que podem ser sancionados equiparam-se às condutas por nós elencadas aquando da sanção de despedimento; a diferença residirá na menor gravidade da infração e culpabilidade do trabalhador. Reproduzimos, pois, as condutas do trabalhador que podem ser punidas com sanções disciplinares distintas do despedimento:

- a) *Não prestação de atividade;*
- b) *Prestação defeituosa de atividade criando prejuízo para o empregador*<sup>308</sup>;

---

*pode levar à aplicação de sanções disciplinares, em função da gravidade da infração e em conformidade com as normas corporativas”).*

<sup>306</sup> O Ac. do STJ de 08/01/2013 (Fernandes da Silva), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), exprime este pensamento na seguinte frase: “o princípio da proporcionalidade, convocado aquando da selecção da sanção disciplinar tida por adequada, orienta e informa o empregador, enquanto decisor, da necessidade de observar, no momento próprio, a regra segundo a qual a sanção por que se opte deve corresponder, em termos de proporcional severidade, à gravidade da conduta infraccional, avaliada em si e nas suas consequências, e ao grau de culpa do infractor, ambas aferíveis pelo padrão convencional do homem médio/“bonus paterfamilias” e reportadas ao quadro atendível na apreciação da justa causa prefigurado no n.º 3 do art. 351.º do CT/2009”.

<sup>307</sup> Neste sentido vd Ac. do TC 231/2016, de 6 de junho, DR n.º 108/2016, Série II de 2016-06-06.

<sup>308</sup> Ac. do STJ de 11/02/2015 (Melo Lima), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “Tendo resultado provado que o trabalhador se ausentou do seu local de trabalho (ponto de venda, sito no aeroporto de Lisboa), a espaços, entre as 21.02H e as 21.30H, para assistir a um jogo de futebol num écran que se encontrava noutra estabelecimento comercial a cerca de 100/150 metros do seu local de trabalho – uma 1ª vez, durante cerca de dois minutos e meio; uma 2ª vez, durante cerca de 18 minutos; uma 3ª vez, durante cerca de três minutos – deixando à mercê de quem passava produtos e matérias-primas,

- c) *Prestação de falsas informações*<sup>309</sup>;
- d) *Não adoção de diligências necessárias a afastar ou diminuir ameaça suscetível de criar danos para o empregador, trabalhador ou terceiro*;
- e) *Apropriação ou utilização de recursos do empregador em proveito próprio ou de terceiro sem que esteja autorizado para tal*<sup>310</sup>;
- f) *Difusão de informações sigilosas*;

---

*para além de valores monetários, configura-se a violação, pelo trabalhador, dos deveres de zelo e diligência, dos deveres de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho e de promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa (...) Na ponderação conjugada (i) do grau de gravidade mediana dos factos integradores da infração dos deveres referidos – posto que à distância de 100/150 metros, o trabalhador, num cumprimento defeituoso, procurava, ainda, assegurar a prestação a que estava obrigado, virando-se para o efeito e olhando, de vez em quando, para lá -, (ii) de par com o facto de, em termos de consequências, apenas se poder admitir a entidade empregadora ter tido um prejuízo patrimonial médio de 7,80€, além de um reduzido dano de imagem, bem assim, (iii) tratar-se de um trabalhador que, havia 26 anos trabalhava para a empregadora, sem registo disciplinar, resulta mitigada a gravidade da infração imputada, bem como a censurabilidade do respetivo comportamento. Destarte, seria suficiente a aplicação ao trabalhador de uma sanção disciplinar de índole conservatória, não se verificando, pois, um comportamento integrador de justa causa de despedimento, o que determina, por violação do princípio da proporcionalidade, a ilicitude do mesmo”.*

<sup>309</sup> Ac. do TRP de 01/02/2016 (Domingos Morais), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “*Se para justificar a ausência ao serviço o autor apresentou certificados de incapacidade temporária – atestados médicos – que atestavam a necessidade de prestar assistência à mulher para ser sujeita a intervenção cirúrgica, como o foi, e que o empregador aceitou, não ocorrem as aludidas falsas declarações quanto à justificação das faltas, ainda que o trabalhador, em dois dias do período abrangido nos aludidos atestados, estivesse a trabalhar num estabelecimento de restauração, que sempre explorou, como empresário individual, o que era do conhecimento do empregador (...) A violação do dever de informação (...) para um trabalhador com onze anos de antiguidade e sem antecedentes disciplinares, quando o empregador nada requereu para verificação dos atestados médicos (art. 525.º, n.º 4, do CT) não preenche o conceito de inexigibilidade na manutenção do contrato de trabalho, pressuposto da justa causa de despedimento”.*

<sup>310</sup> Ac. do STJ de 20/03/2014 (Mário Belo Morgado), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*Apesar de não se verificar a invocada falta de fundamentação e da indiscutível relevância disciplinar do facto de o A. ter permitido que o filho do assistente RR, que nenhum vínculo tinha com o R. nesse momento, utilizasse, em proveito próprio e sem autorização, o terminal do sistema informático do SIE atribuído àquele assistente (sendo irrelevante a natureza da concreta utilização que ao equipamento era dada), concede-se, não obstante, que este facto, só por si, ponderada a sua gravidade e consequências (não se vislumbra que o recorrido tenha sofrido qualquer prejuízo significativo), não tornaria “imediate e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho” (cfr. art. 351º, n.º 1, CT)”.*

- g) *Concorrência ilegal com o empregador;*
- h) *Criação de danos na imagem do empregador;*
- i) *Comportamento suscetível de criar mau ambiente no local da prestação da actividade*<sup>311</sup>;
- j) *Obstar ao recebimento da contrapartida da prestação da actividade;*
- k) *Comportamento idóneo a abalar a confiança do empregador*<sup>312</sup>.

O trabalhador pode, nos termos do artigo 329.º, n.º 7, do CT, reclamar da sanção disciplinar que lhe fora aplicada para o escalão hierarquicamente superior e/ou impugná-la judicialmente em processo comum (artigos 51.º e ss. do CPT), entendendo-se que a decisão judicial não pode determinar a execução de sanção diversa, cingindo-se a aceitar ou rejeitar a sanção disciplinar aplicável<sup>313</sup>.

### 1.3. Responsabilidade civil

O empregador pode, em face de condutas desleais do trabalhador, intentar ação de responsabilidade civil. O regime da responsabilidade civil apresenta méritos face ao poder

---

<sup>311</sup> Ac. do STJ de 16/01/2013 (Maria Clara Sottomayor), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “*Os comportamentos do trabalhador (faltar a uma reunião sem apresentar justificação, colocar obstáculos à marcação de reuniões, recusar colaboração com o novo director e violação do dever de urbanidade para com este), ainda que praticados com culpa leve e beneficiando de circunstâncias atenuantes, constituem infracções disciplinares que prejudicam os interesses da organização e perturbam o equilíbrio e a harmonia colectiva desta*”.

<sup>312</sup> A quebra da relação de confiança que deve existir entre os contraentes importa a inexigibilidade de o empregador manter o trabalhador ao seu serviço e, por consequência, constitui justa causa de despedimento. Esta é, como se sabe, a posição da jurisprudência. Não descartamos, no entanto, a possibilidade de o empregador aplicar, nestas situações, sanção disciplinar distinta do despedimento.

<sup>313</sup> Contra esta concepção se manifestou Alcides Martins *ob. cit.*, pp. 283-284, para quem o juiz ao proceder à redução da pena aplicada não está a exercer o poder disciplinar, mas sim a fazer uso dos seus poderes jurisdicionais. No mesmo sentido vd. Giorgio Cian e Alberto Tabucchi, *ob. cit.*, p. 2036. Vem a propósito transcrever um excerto do Ac. do TRL de 19/12/2012 (Sérgio Almeida), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*em grande medida o fundamento para o Tribunal não se substituir ao empregador não se liga ao trabalhador mas àqueloutro; é que se o fizesse o seu critério refletir-se-ia, necessariamente, na gestão da empresa, que doravante se veria forçada a empregar os mesmos critérios sancionatórios (ainda que os achasse desajustados, porventura por demasiado brandos, para o efeito)*”.

disciplinar do empregador: ressarcimento de danos e responsabilização do trabalhador após a cessação do contrato de trabalho.

Distinguem-se duas modalidades de responsabilidade civil – contratual e extracontratual. A primeira resulta da inobservância de uma obrigação emergente de contrato. A segunda provém da violação de direitos ou interesses alheios tutelados pelo ordenamento jurídico e, por conseguinte, fora do círculo de uma relação obrigacional entre as partes<sup>314</sup>. Deve a este respeito frisar-se que os deveres de lealdade, tal como por nós estudados, emergem da relação de trabalho e, como tal, são fonte de responsabilidade contratual.

O incumprimento contratual, consignado nos artigos 798.º e ss. do CC e 323.º e 324.º do CT, ocorre quando o devedor não realiza, de acordo com as regras aplicáveis, a prestação devida<sup>315</sup>. Uma conduta desleal invoca a aplicação de três regimes: mora, incumprimento definitivo e cumprimento defeituoso. Analisemos sucintamente cada um deles. Salientemos, desde já, que, nos termos do artigo 799.º do CC, incumbe ao devedor provar que o incumprimento não procede de culpa sua.

O devedor considera-se constituído em mora quando, por causa que lhe seja imputável, a prestação, ainda possível, não foi efetuada no tempo devido (artigo 804.º, n.º 2, do CC). Nos termos do artigo 805.º, n.º 1, do CC, o devedor só fica constituído em mora depois de ter sido judicial ou extrajudicialmente interpelado para cumprir. Haverá no entanto mora, independentemente de interpelação (artigo 805.º, n.º 2, do CC): se a obrigação tiver prazo certo; se a obrigação provier de facto ilícito; ou se o próprio devedor impedir a interpelação (considerando-se interpelado na data em que normalmente o teria sido). Isto, no que toca ao devedor. Por sua vez, o credor fica constituído em mora se, sem motivo justificado, recusar a colaboração necessária para o cumprimento da obrigação (artigo 813.º, n.º 1, do CC).

Afirma-se, com propriedade, que o regime da mora tem aplicação residual na relação de trabalho, uma vez que a prestação de trabalho se apresenta habitualmente como temporalmente delimitada, pelo que a sua não realização no tempo previsto acarreta

---

<sup>314</sup> Cfr. Ac. do STJ de 23/02/2012 (Távora Victor), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>315</sup> Cfr. Cordeiro, António Menezes (2010), *Tratado de Direito Civil Português*, II (Direito das Obrigações), tomo IV (Cumprimento e não Cumprimento. Transmissão. Modificação e Extinção Garantias), Coimbra, Almedina, p. 103.

imediatamente um incumprimento definitivo parcial<sup>316</sup>. Inquestionável se afigura a mora do trabalhador enquanto credor, quando recusa receber a contrapartida da prestação da atividade ou não pratique os atos necessários ao seu recebimento<sup>317</sup>.

Haverá incumprimento definitivo nas seguintes situações (artigos 801.º, n.º 1, e 808.º do CC): impossibilidade da prestação imputável ao devedor; perda do interesse do credor em que a prestação seja realizada em momento posterior; inobservância de prazo admonitório estabelecido pelo credor.

O incumprimento definitivo do trabalhador advém da não prestação da atividade contratada. Como assevera LUÍS MENEZES LEITÃO<sup>318</sup>, o incumprimento definitivo da prestação do trabalho tem na maioria das vezes uma natureza parcial, permitindo que o empregador reduza a retribuição na proporção respetiva (artigo 802.º, n.º 1, do CC)<sup>319</sup>. O incumprimento definitivo total resulta da ausência pura de prestação da atividade, manifestando-se quando o trabalhador não chega a iniciar a execução do contrato.

Alfim, importa destacar o cumprimento defeituoso. Contrariamente aos regimes da mora e do incumprimento definitivo<sup>320</sup>, o dano não resulta da omissão ou atraso do cumprimento, antes dos vícios ou defeitos da prestação efetuada<sup>321</sup>. A prestação realizada pelo devedor encontra-se incompleta por falta de quantidade<sup>322</sup> e/ou qualidade<sup>323</sup>. Para haver cumprimento defeituoso torna-se necessário que do defeito derivem danos e que o credor não tenha aceitado a prestação<sup>324</sup>. Quando descrevemos a prestação defeituosa como uma incompletude por falta de intensidade, nela não enquadrámos as ausências do trabalhador,

---

<sup>316</sup> Afirma Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 366, que a aplicação do regime da mora apenas pode advir do incumprimento da prestação de trabalho em caso de isenção de horário de trabalho.

<sup>317</sup> Cfr. Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 367.

<sup>318</sup> *Direito do Trabalho...cit.*, p. 367.

<sup>319</sup> Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 756.

<sup>320</sup> Como salienta Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 758, “a atuação do trabalhador deverá acarretar consequências que não estariam tuteladas pela mora nem pelo incumprimento definitivo”.

<sup>321</sup> Cfr. Júlio Almeida Costa, *ob. cit.*, pp. 1058-1059.

<sup>322</sup> O trabalho não é realizado com a intensidade devida.

<sup>323</sup> O resultado da prestação do trabalhador não tem a qualidade devida.

<sup>324</sup> Caso o credor assinta por desconhecimento, sem culpa, a prestação defeituosa, é-lhe permitido prevalecer-se da invalidade do cumprimento com base em erro (artigo 351.º do CC).

porquanto estas materializam-se num incumprimento definitivo parcial<sup>325</sup>. O cumprimento defeituoso por falta de intensidade deriva de um exercício pouco esforçado da atividade. Saliente-se que o cumprimento defeituoso da prestação não legitima a redução da contrapartida devida ao trabalhador, determinando o artigo 279.º, n.º 2, alínea b), do CT, que o desconto na retribuição depende de liquidação por decisão judicial.

A responsabilidade obrigacional exige um nexo de causalidade entre a conduta do devedor e o dano. A mora do devedor tem por consequência a obrigação de indemnizar pelos danos que sejam consequência efetiva do não cumprimento tempestivo da obrigação<sup>326</sup>. Prevê o artigo 816.º do CC que a mora do credor obriga-o a indemnizar o devedor «*das maiores despesas que este seja obrigado a fazer com o oferecimento infrutífero da prestação e a guarda e conservações do respectivo objecto*». Relativamente ao cumprimento defeituoso, a execução defeituosa produz tão-só os danos resultantes da falta de cumprimento perfeito<sup>327</sup>.

A indemnização cobre danos patrimoniais e não patrimoniais, consoante seja ou não suscetível de avaliação pecuniária. Nos danos patrimoniais estão compreendidos os danos emergentes - prejuízos imediatos sofridos - e os lucros cessantes - vantagens não usufruídas em consequência da lesão (artigo 564.º, n.º 1, do CC). A indemnização de danos não patrimoniais depende da gravidade do dano, medida por um padrão objetivo, que mereça a tutela do direito (artigo 496.º, n.º 1, do CC).

## **2. Violação dos deveres de lealdade pelo empregador**

O trabalhador pode resolver o contrato de trabalho ou propor ação de responsabilidade civil contra o empregador quando este infrinja os deveres de lealdade a que se encontra adstrito. Dito isto, é possível constatar um aparente desequilíbrio de mecanismos que podem ser acionados pelas partes. Empregador e trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho sempre que se verifique uma situação de justa causa (despedimento com justa causa pelo empregador e resolução do contrato pelo trabalhador), e fazer uso da ação de responsabilidade civil para ressarcimento de danos sofridos. Já, acima, fizemos notar que o

---

<sup>325</sup> Defendendo que nestes casos ocorre concomitantemente um cumprimento defeituoso e um incumprimento definitivo parcial, Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 370.

<sup>326</sup> Cfr. Júlio Almeida Costa, *ob. cit.*, p. 1052.

<sup>327</sup> Cfr. Júlio Almeida Costa, *ob. cit.*, p. 1061.

poder disciplinar do empregador permite-lhe sancionar infrações menos gravosas dos deveres de lealdade, o que naturalmente não se aplica ao trabalhador. Esta circunstância justifica-se pela faculdade que o trabalhador tem de romper o vínculo sem necessidade de invocar qualquer motivo, mediante comunicação com aviso prévio ao empregador (artigo 400.º do CT)<sup>328</sup>. O incumprimento, por parte do trabalhador, do prazo de aviso prévio apenas o sujeita à obrigação de indemnizar o empregador, permanecendo o efeito extintivo do contrato de trabalho.

## 2.1. Resolução do contrato de trabalho

O trabalhador pode resolver o contrato de trabalho invocando e demonstrando a existência de justa causa<sup>329</sup>. Identificam-se duas espécies de justa causa – subjetiva e objetiva. A primeira resulta de um comportamento culposos do empregador<sup>330</sup>. A segunda provém de um facto não imputável ao empregador, ocorrendo somente nas situações previstas no artigo 394.º, n.º 3, do CT<sup>331</sup>. A violação de deveres de lealdade corporiza uma conduta ilícita e, por conseguinte, suscetível de revestir justa causa subjetiva de resolução.

---

<sup>328</sup> O trabalhador deve manifestar essa intenção mediante comunicação por escrito ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante tenha respetivamente, até dois anos ou mais de antiguidade. No caso de contrato a termo, a denúncia deve ser feita com 30 ou 15 dias de antecedência consoante a duração do contrato seja igual ou superior a seis meses ou inferior.

<sup>329</sup> Do mesmo modo, o regime jurídico espanhol distingue as causas de resolução do empregador e do trabalhador. O artigo 50.º, n.º 1, do ET estabelece que “*serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: c) Cualquiera otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario*”. Em sentido contrário, os ordenamentos jurídicos francês, italiano e alemão prevêem preceitos específicos para que ambas as partes cessem o contrato de trabalho, respetivamente, artigos L1232-1 do *Code du Travail* e 2119 do *Codice Civile* e § 626 do BGB.

<sup>330</sup> A lei indica os comportamentos que constituem justa causa subjetiva nas várias alíneas do n.º 2 do artigo 394.º do CT, explicitando que a enunciação é meramente exemplificativa.

<sup>331</sup> As seguintes hipóteses constituem fundamento de justa causa objetiva: necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato; alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador; falta não culposa do pagamento pontual da retribuição. Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 971, é elucidativo quanto a este ponto: “De facto, tendo em conta que no n.º 2 o legislador resolveu a dúvida, indicando que o elenco é exemplificativo, não fazendo qualquer referência neste n.º 3, será de entender, atendendo especialmente ao elemento literal e ao elemento histórico da interpretação, que as causas de resolução são taxativas. Assim, quanto às causas objetivas, tal como ocorre relativamente à

O legislador dispensou uma definição legal de justa causa de resolução do contrato, limitando-se a enunciar no artigo 394.º, n.º 2, do CT, comportamentos ilícitos do empregador que podem constituir justa causa. Entendemos que, nos mesmos termos expostos a propósito do despedimento, a verificação de justa causa exige a prática de um comportamento ilícito (incumprimento de deveres de lealdade) e culposo (dolo ou culpa grave) que torne inexigível ao trabalhador a prossecução da execução do contrato<sup>332</sup>. Impõe-se que não seja objetivamente razoável exigir do trabalhador a manutenção do vínculo laboral. Refira-se, ainda, que os factos praticados fora do âmbito da empresa pelo empregador «desde que afectem valores fundamentais, como a honra, dignidade e liberdade do trabalhador, afectam irremediavelmente a confiança subjacente à relação de trabalho e tornam a mesma num sacrifício exorbitante e por isso inexigível»<sup>333</sup>.

O procedimento para a resolução do contrato de trabalho vem previsto no artigo 395.º e ss. do CT, o qual não abordaremos no presente estudo. Diremos somente que o procedimento se inicia com a comunicação ao empregador<sup>334</sup>, manifestando a intenção de resolver o contrato e indicando os factos que a fundamentam, nos trinta dias posteriores ao

---

responsabilidade objetiva (arts. 483.º, n.º 2, e 798.º do CC), prevalece um princípio de *numerus clausus*; esta regra de tipicidade é patente no que concerne ao despedimento por causas objetivas e deve valer igualmente nesta hipótese de resolução”.

<sup>332</sup> Neste sentido vd Ac. do STJ de 11/05/2011 (Fernandes da Silva), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*A justa causa de resolução exige mais que a simples verificação material de uma qualquer das elencadas condutas do empregador: é necessário que da imputada actuação culposa resultem efeitos de tal modo graves, em si e nas suas consequências, que se torne inexigível ao trabalhador – no contexto da empresa e considerados o grau de lesão dos seus interesses, o carácter das relações entre as partes e as demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes – a continuação da prestação da sua actividade*”. Nas palavras de António Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, p. 576, “a resolução – respeita a situações anormais e particularmente graves, em que deixa de ser-lhe exigível que permaneça ligado à empresa por mais tempo, isto é, pelo período fixado para o aviso prévio”.

<sup>333</sup> Cfr. Ricardo Nascimento, *ob. cit.*, p. 177.

<sup>334</sup> A declaração de resolução faz cessar o contrato de trabalho logo que chegue ao poder ou conhecimento do empregador, conforme prevê o artigo 224.º do CC. Questiona-se se o trabalhador pode resolver o contrato dando o aviso prévio à entidade empregadora, evitando desta forma a possibilidade de a justa causa não se provar e a obrigação de indemnizar o empregador. Sobre esta matéria debruçou-se o Ac. do STJ de 06/06/2007 (Sousa Peixoto), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*A lei não exige que o trabalhador, ao resolver o contrato com invocação de justa causa, atribua à rescisão efeitos imediatos. O facto de ele ter dado um aviso prévio de 60 dias não é suficiente, só por si, para considerar que a resolução foi operada sem justa causa*”.

conhecimento dos mesmos, sob pena de caducidade (artigo 395.º, n.º 1, do CT). Nos casos de infração contínua dos deveres de lealdade, dir-se-á que enquanto persistir o incumprimento não ocorrerá o prazo de caducidade<sup>335</sup>.

No caso de resolução do contrato de trabalho com justa causa subjetiva<sup>336</sup>, o trabalhador terá direito a uma indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, calculada nos termos previstos no artigo 396.º do CT<sup>337</sup>.

Pretendemos agora expor um catálogo de condutas desleais do empregador, que possibilitam a resolução do contrato de trabalho:

a) *Obstar à prestação da atividade do trabalhador*<sup>338</sup>;

---

<sup>335</sup> Neste sentido João Leal Amado, *ob. cit.*, pp. 393-394. Deve a este respeito transcrever-se uma passagem do Ac. do TRL de 06/07/2011 (Isabel Tapadinhas), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*uma situação de carácter continuado e de efeitos duradouros, que se agrava com o decurso do tempo, o prazo de caducidade (...) só se inicia a partir da data da cessação dessa situação ou, então, a partir do momento em que os seus efeitos, no contexto da relação laboral, assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna impossível, ou seja, se torna intolerável para o trabalhador, perante esses factos e as suas nefastas consequências, a manutenção da relação de trabalho*”.

<sup>336</sup> Pelo contrário, a resolução com base em justa causa objetiva não confere ao trabalhador o direito a receber uma compensação (artigo 396.º, n.º 1, do CT, *a contrario*), admitindo o legislador o direito a indemnização no caso de a resolução se fundar na mudança de local de trabalho (artigo 194.º, n.º 5, do CT).

<sup>337</sup> A indemnização é fixada entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (artigo 396.º, n.º 1, do CT), podendo ultrapassar esses limites sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado (artigo 396.º, n.º 3, do CT). No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior às retribuições vincendas (artigo 396.º, n.º 4, do CT).

<sup>338</sup> Ac. do TRL de 02/02/2011 (Ramalho Pinto), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*Sendo indubitável a existência de factores conjunturais e de reestruturação da empresa, perfeitamente legítimas, o que é certo é que a Ré não apresentou motivo atendível, qualquer razão válida para manter o Autor, um quadro superior, em inactividade, depois de lhe retirar a responsabilidade pela direcção de desenvolvimento de equipamento agrícola, pela supervisão das obras e pelo departamento de manutenção, assim procedendo a um total esvaziamento das suas funções (...) Não era minimamente exigível ao Autor que se mantivesse na empresa, em situação de completa incerteza e à espera que o presidente do conselho de administração da Ré se “decidisse”, em termos definitivos e inequívocos, acerca do seu futuro na empresa. Não esquecendo o desprestígio que a situação criada ao Autor representou perante os restantes trabalhadores da empresa, nomeadamente aqueles que tinham sido subordinados. Assim sendo, e face a essa conduta ilícita, não era exigível ao Autor a manutenção da*

- b) *Não promoção de boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral*<sup>339</sup>;
- c) *Prestação de falsas informações*;
- f) *Difusão de informações sigilosas*;
- h) *Criação de danos na imagem e honra do trabalhador*;
- c) *Não pagamento da contrapartida da prestação de atividade*<sup>340</sup>;
- e) *Comportamento idóneo a abalar a confiança do trabalhador*<sup>341</sup>r.

---

*relação laboral, havendo pois justa causa para a resolução do contrato, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do art.º 441.º do Código do Trabalho. O comportamento ilícito da Ré tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.*

<sup>339</sup> Ac. do TRG de 18/02/2016 (Sérgio Almeida), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*Existe justa causa subjetiva de resolução do contrato pelo trabalhador quando o empregador o assedia, entre outras coisas mudando-lhe o sítio onde prestava a atividade, proibindo-o de se deslocar na empresa salvo ir à casa de banho, e de conversar com outros elementos, lhe retira o telemóvel sem qualquer motivo, lhe proíbe a entrada pela porta que até aí utilizava, lhe retira o acesso à net, primeiro totalmente e depois com a exceção de sites com as palavras "text" ou "textil", tudo na sequência de propostas para aceitar uma substancial redução na retribuição ou a cessação com a compensação sugerida pela R., muito inferior ao valor médio de uma retribuição de antiguidade, que o A. não aceitou*”. Ac do TRP de 27/04/2015 (Maria José Costa Pinto), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*Integra justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador o comportamento do empregador que retarda por seis meses a correcta classificação profissional do trabalhador contabilista, embora pagando-lhe salário superior ao devido pela tabela do instrumento de regulamentação colectiva, que não procede durante um ano à revisão da situação salarial do trabalhador quando lhe atribuiu as funções de TOC, apesar de ter prometido que o faria “mais tarde” e de ter havido um aumento da carga de trabalho e responsabilidade e pedidos de outras tarefas, e que não permite ao trabalhador frequentar em tempo de trabalho formação profissional que este era obrigado a fazer junto da Ordem que tutela a profissão dos Técnicos Oficiais de Contas e lhes ministra em exclusivo formação obrigatória*”.

<sup>340</sup> Ac. do TRP de 16/12/2015 (Paula Leal de Carvalho), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*A falta culposa do pagamento da totalidade da retribuição (esta no valor mensal de €550,00) correspondente a dois meses consecutivos, falta essa, em relação a um dos meses, equiparada à falta de pagamento por período que se prolonga por 60 dias [por via do disposto no art. 394.º, n.º 5, 2.ª parte, do CT/2009] e, quanto ao outro, há 15 dias, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho ainda que este haja cessado uma semana após a data da receção, pelo empregador, da comunicação de resolução*”. Ac. do TRL de 16/03/2016 (Albertina Pereira), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*O não pagamento dos vencimentos do autor, respeitantes aos meses de Março e Abril (com exceção da verba de euros 200,00 paga em Maio), não pode deixar de reflectir-se negativamente no seu agregado familiar, composto por sua companheira, e por outra pessoa; situação agravada pelo facto de também esta ser funcionária da ré, e existir atraso no pagamento dos salários dos restantes funcionários, existindo, assim, justa causa para a resolução do contrato promovida por aquele*”.

O empregador pode impugnar judicialmente a resolução do contrato devendo, para tal, propor ação em processo comum no prazo de um ano a contar da data da resolução (artigo 398.º, n.ºs 1 e 2, do CT). Se o tribunal julgar inexistente a justa causa invocada pelo trabalhador, subsiste o efeito extintivo do contrato de trabalho, ficando o trabalhador obrigado a ressarcir os danos causados ao empregador (artigo 399.º do CT). A indemnização corresponde a trinta ou sessenta dias de retribuição base e de diuturnidades, consoante o contrato de trabalho tenha durado até dois anos ou mais de dois anos (artigo 401.º *ex vi* artigo 399.º do CT). Sufragamos o entendimento segundo o qual a indemnização será de montante superior se da resolução ilícita resultarem danos para o empregador<sup>342</sup>.

## 2.2. Responsabilidade civil

Remetemos para o que dissemos anteriormente a respeito dos regimes da mora, incumprimento definitivo e cumprimento defeituoso (ponto 1.3). Algumas particularidades importa ter presente.

A situação de mora do empregador decorre do não pagamento da contrapartida da atividade prestada e da não garantia de condições para que o trabalhador desenvolva essa atividade.

O empregador entra em mora sempre que se verifique o atraso no pagamento da atividade prestada. A mora no pagamento da retribuição detém um regime próprio, nomeadamente por facultar ao trabalhador a possibilidade de suspender o contrato de trabalho sempre que tenham passado 15 dias sobre a data de vencimento, ou ainda antes deste prazo, caso o empregador declare por escrito que prevê que não vai pagar a retribuição em dívida até ao termo daquele prazo (artigo 325.º, n.ºs 1 e 2, do CT). Estabelece-se ainda uma panóplia de

---

<sup>341</sup> Ac. do TRL de 25/01/2012 (Maria João Romba), disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “*Nada permite considerar que particulares exigências inerentes à actividade justificassem de algum modo a instalação da câmara de filmar no gabinete da A., ainda mais atenta o tipo de actividade por ela exercia, sendo pois a instalação em causa, seguramente da responsabilidade da R., claramente ilícita e culposa. Trata-se claramente de um acto hostil contra a trabalhadora, que fere a sua liberdade e dignidade, gerando nela, naturalmente um sentimento de desconforto no trabalho que põe seriamente em causa a confiança necessária à manutenção da relação, tornando-lhe inexigível a permanência na empresa*”.

<sup>342</sup> Neste sentido António Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, p. 580.

consequências para o empregador: inibição da prática de determinados atos (artigo 313.º *ex vi* artigo 324.º do CT) - o empregador não pode realizar certas despesas (por exemplo, distribuição de lucros, pagamento de suprimentos, amortização de quotas e remuneração dos corpos sociais) nem contrair dívidas (nomeadamente, comprar ações ou quotas próprias dos membros dos corpos sociais) – invalidade de atos de disposição de bens do património da empresa, a título gratuito ou oneroso<sup>343</sup>, realizados em situação de falta de pagamento pontual de retribuições ou nos seis meses anteriores.

A não promoção de boas condições de trabalho, incluindo, para este efeito, a violação do dever de ocupação efetiva, constitui o empregador em mora, conquanto o trabalhador ainda tenha interesse objetivo em que a prestação seja realizada, caso contrário a situação de mora converte-se em incumprimento definitivo<sup>344</sup>. Na generalidade dos casos, o pagamento da contrapartida da atividade prestada, por se tratar de uma obrigação pecuniária, continua a revestir todo o interesse para o trabalhador, não se convertendo em incumprimento definitivo<sup>345</sup>.

O cumprimento defeituoso pode advir do cumprimento incompleto do pagamento da contrapartida da prestação da atividade, na parcela em que não seja pecuniária, designadamente por falta de qualidade. Assinala-se, como exemplos frequentes, o fornecimento de casa de habitação sem condições, ou de géneros alimentícios deteriorados, o deficiente cumprimento da obrigação de formação profissional ou das regras relativas à higiene e segurança no trabalho<sup>346</sup>.

O incumprimento definitivo e o cumprimento defeituoso obrigam o empregador a indemnizar o trabalhador pelos danos resultantes da violação dos deveres de lealdade. No caso de mora do empregador, a indemnização circunscreve-se aos prejuízos gerados pelo atraso na realização da prestação.

---

<sup>343</sup> A invalidade de atos oneroso somente será admissível se deles resultar diminuição da garantia patrimonial dos créditos dos trabalhadores (artigo 314.º, n.º 2, do CT).

<sup>344</sup> Como assinala Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 372, o incumprimento da obrigação de formação profissional (artigos 130.º e ss. do CT) pode implicar a perda de interesse do trabalhador na prestação ou tornar impossível a sua realização.

<sup>345</sup> A perda do interesse do credor manifestar-se-á nas prestações em espécie quando desapareça a necessidade que a prestação visava satisfazer.

<sup>346</sup> Neste sentido, Pedro Romano Martinez, *Direito...cit.*, p. 752, e Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 372.



## Epílogo

Analisados os deveres de lealdade na relação de trabalho, propomo-nos apresentar as seguintes conclusões:

- I. O roteiro do nosso estudo começou por delimitar a noção de relação de trabalho como a relação jurídica que existe entre trabalhador e empregador, em virtude da qual aquele se obriga a prestar uma atividade a este, em termos subordinados.
- II. A lealdade, enquanto conceito indeterminado, caracteriza-se pela incerteza do seu conteúdo e da sua extensão, e definimo-la como a «característica daquele que atua de acordo com uma bitola correta e previsível».
- III. A nossa idealização de deveres de lealdade distancia-se dos presentes nos contratos em geral, desde logo por advirem da estreita relação de confiança que se desenvolve entre os sujeitos laborais.
- IV. O princípio da boa fé, fundamento dos deveres de lealdade, dita que o compromisso assumido no domínio da relação de trabalho não se limita à realização da prestação devida em termos formais, sendo necessário o respeito pelos interesses da contraparte.
- V. O alcance geral dos deveres de lealdade implica que estes não se circunscrevam aos casos de não concorrência e de sigilo.
- VI. Os deveres de lealdade resultam do desenvolvimento da relação de trabalho, caracterizando-se pela tutela de interesses específicos e de elementos intensificadores.
- VII. Os deveres de lealdade (na nossa construção) detêm uma eficácia pré-contratual nas hipóteses em que seja constituída a relação de trabalho, não persistindo com a cessação do contrato de trabalho, permanecendo, no entanto, as partes vinculadas a deveres de lealdade nos termos gerais.

- VIII. A doutrina e a jurisprudência qualificam o dever de lealdade como um comando para o trabalhador se abster de comportamentos que criem situações de perigo para o interesse do empregador ou para a organização empresarial.
- IX. Mais do que a não criação de situações de perigo, trabalhador e empregador devem encetar esforços no sentido de satisfazer os *interesses* da contraparte, revestindo, pois, o dever de lealdade um conteúdo positivo e negativo.
- X. A relação de trabalho já não é apenas vista como um conflito de interesses individuais, mas sim como uma colaboração das partes, para que cada um dos contraentes possa satisfazer os seus próprios interesses.
- XI. Os deveres de lealdade salvaguardam interesses contratuais das partes que não circunscrevem à definição legal de contrato de trabalho, resultando igualmente do regime que lhe é aplicável.
- XII. Os deveres de lealdade articulam-se com a proteção de interesses contratuais do empregador - retirar utilidade económica da prestação da atividade do trabalhador e remunerá-lo pelos serviços prestados -, não relevando, pois, quaisquer interesses da organização.
- XIII. Os interesses do trabalhador respeitam à prestação de atividade, realizada em boas condições de trabalho, e ao recebimento da contrapartida da atividade prestada.
- XIV. Manifestam-se circunstâncias (*elementos* – apelidamos nós) que intensificam os deveres de lealdade das partes: elemento fiduciário; funções exercidas pelo trabalhador; posição hierárquica ocupada; maior ou menor delegação de poderes; duração do vínculo.
- XV. O inadimplemento dos deveres de lealdade deve ser avaliado em abstrato, segundo o padrão do *bonus pater familias*, previsto no artigo 487.º, n.º 2, do CC, em face das circunstâncias de cada caso.

- XVI. Incumbe ao aplicador do direito circunscrever o comportamento, pretensamente violador do dever de lealdade, e indagar se o mesmo contende com algum interesse legítimo da contraparte, e em que medida, para posteriormente concluir se, em face das circunstâncias, deve o mesmo ser censurado.
- XVII. Dessarte, haverá que averiguar se a um trabalhador/empregador médio colocado na posição do concreto trabalhador/empregador era exigível outro tipo de conduta.
- XVIII. Ao avaliarmos o comportamento de acordo com as circunstâncias do caso, mensuramos os elementos intensificadores do dever de lealdade.
- XIX. O empregador, confrontado com atuações desleais do trabalhador, pode servir-se do seu poder disciplinar para o sancionar ou contra ele intentar ação de responsabilidade civil.
- XX. O trabalhador pode resolver o contrato de trabalho ou propor ação de responsabilidade contra o empregador quando este infrinja os deveres de lealdade a que se encontra adstrito.



## Bibliografia

- Abrantes, José João (1990), “Segurança no Emprego e justa causa de Despedimento (Breves Considerações)”, *Tribuna da Justiça*, n.º 6, pp. 9-29.
- Albuquerque, Paulo Sérgio Pinto de (1991), “O Cumprimento Defeituoso da Prestação de Trabalho”, *Revista Jurídica da Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa*, n.º 15, pp. 125-150.
- Alliaume, Denis *et al* (2001), *Contrat de travail: du recrutement à la rupture*, Paris, Delmas.
- Almeida, António Pereira (2013), *Sociedades Comerciais, Valores Mobiliários, Instrumentos Financeiros e Mercados*, I, Coimbra, Coimbra Editora.
- Amado, João Leal (2015), *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Coimbra, Coimbra Editora.
- Apostolides, Sara Costa (2008), *Do Dever Pré-Contratual de Informação e da sua Aplicabilidade na Formação do Contrato de Trabalho*, Coimbra, Almedina.
- Ascensão, José de Oliveira (2016), *O Direito - Introdução e Teoria Geral*, Coimbra, Almedina.
- Barroso, Carlos Manuel de Melo (2007), *Manual prático de direito do trabalho*, Lisboa, Áreas Editora.
- Bowers, John (2000), *Employment law*, London, Blackstone Press Limited.
- Canotilho, José Joaquim Gomes e Vital Moreira (2014), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, I, Coimbra, Coimbra Editora.
- Carinci Franco *et al* (1985), *Diritto del Lavoro*, II, Torino, Unione Tipografico-Editrice Torinese.
- Carvalho, António Nunes de (2004), “Reflexões sobre a categoria profissional (a propósito do Código do Trabalho)”, em António Monteiro Fernandes (org.), *Estudos de Direito em homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea*, Coimbra, Almedina.
- Cian, Giorgio e Alberto Trabucchi, (1997), *Commentario Breve al Codice civile*, Padova, CEDAM.
- Cordeiro, A. Barreto Menezes (2014), *Do Trust no Direito Civil*, Coimbra, Almedina.
- Cordeiro, António Menezes (2015), *Da Boa Fé no Direito Civil*, Coimbra, Almedina.
- Cordeiro, António Menezes (2011), *Direito das Sociedades*, I, Parte Geral, Coimbra, Almedina.
- Cordeiro, António Menezes (2010), *Tratado de Direito Civil Português*, II (Direito das Obrigações), tomo II (Contratos. Negócios Unilaterais), Coimbra, Almedina.
- Cordeiro, António Menezes (2010), *Tratado de Direito Civil Português*, II (Direito das Obrigações), tomo III (Gestão de Negócios. Enriquecimento sem Causa. Responsabilidade Civil), Coimbra, Almedina.

- Cordeiro, António Menezes (2010), *Tratado de Direito Civil Português*, II (Direito das Obrigações), tomo IV (Cumprimento e não Cumprimento. Transmissão. Modificação e Extinção Garantias), Coimbra, Almedina.
- Cordeiro, António Menezes (2009), *Tratado de Direito Civil Português*, II (Direito das Obrigações), tomo I (Introdução. Sistemas e Direito Europeu das Obrigações. Dogmática Geral), Coimbra, Almedina.
- Cordeiro, António Menezes (2006), “Os Deveres Fundamentais dos Administradores das Sociedades”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 66, n.º 2, pp.443-488.
- Cordeiro, António Menezes (2001), “Justas causas de despedimento”, em Pedro Romano Martinez (org.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, II, Coimbra, Almedina.
- Cordeiro, António Menezes (2000), *Tratado de Direito Civil Português*, I (Parte Geral), tomo I (Introdução. Doutrina Geral. Negócio Jurídico), Coimbra, Almedina.
- Cordeiro, António Menezes (1997), *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.
- Cordeiro, António Menezes (1986), “Concorrência Laboral e Justa Causa de Despedimento: anotação”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 46, pp. 487-526.
- Costa, Mário Júlio de Almeida (2008), *Direito das Obrigações*, Coimbra, Almedina.
- Curado, Armando Antunes (2007), *Manual prático de direito do trabalho*, Lisboa, Quid Juris.
- Diéguez, Gonzalo (1999), *Derecho del Trabajo*, Madrid, Marcial Pons.
- Drake, Charles D. (1981), *Labour Law*, London, Sweet & Maxwell.
- Dray, Guilherme Machado (2003), “Trabalho Temporário”, em Pedro Romano Martinez (org.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, IV, Coimbra, Almedina.
- Dray, Guilherme Machado (2001), “Autonomia privada e igualdade na formação e execução de contratos individuais de trabalho”, em Pedro Romano Martinez (org.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, I, Coimbra, Almedina.
- Dücker, Hans-Gerd von (1987), *Arbeitsrecht*, Wiesbaden, Springer.
- Engisch, Karl (2014), *Introdução ao Pensamento Jurídico*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Fabris, Piera (1976), *Il patto di non concorrenza nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè Editore.
- Falcão, David e Sérgio Tenreiro Tomás (2015), *Lições de direito do trabalho: a relação individual de trabalho*, Coimbra, Almedina.
- Fernandes, António Monteiro (2014), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.
- Fernandes, Maria Malta (2008), *Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador – Em Especial ao Dever de Obediência*, Lisboa, Quid Juris.
- Ferreira, Abel Sequeira (2001), “A justa causa de despedimento no contexto dos grupos de empresas”, em Pedro Romano Martinez (org.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, II, Coimbra, Almedina.

- Frada, Manuel A. Carneiro da (2016), *Teoria da Confiança e Responsabilidade Civil*, Coimbra, Almedina.
- Frada, Manuel A. Carneiro da (2007), “A Business Judgement Rule no Quadro dos Deveres Gerais dos Administradores”, *Nos 20 anos do código das sociedades comerciais*, III.
- Gaudu, François (1996), *Le Contrat de Travail*, Paris, Dalloz.
- Gomes, Júlio Manuel Vieira (2012), “Algumas novas questões sobre as cláusulas ou pactos de não concorrência em Direito do Trabalho”, em José João Abrantes (org.), *Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.
- Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007), *Direito do Trabalho*, I, Coimbra, Coimbra Editora.
- Gomes, Júlio Manuel Vieira (1999), “As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, I, pp. 7-40.
- Gomes, Maria Irene (2013), “Questões a propósito dos requisitos exigidos para a lícita constituição da cláusula de não concorrência no âmbito do contrato de trabalho”, *Questões laborais*, A. 20, nº 42, nº especial, pp. 241-263.
- Götz, Hilmar (1976), *Arbeitsrecht*, Braunschweig, Vieweg.
- Hromadka, Wolfgang e Frank Maschmann (2015), *Arbeitsrecht Band 1: Individualarbeitsrecht*, Heidelberg, Springer.
- Hueck, Alfred e H. C. Nipperdey, (1963), *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado.
- Jhering, Rudolf von (2008), *Culpa in Contrahendo: ou indemnização em contratos nulos ou não chegados à perfeição*, Coimbra, Almedina.
- Jhering, Rudolf von (1943), *O Espírito do direito romano: nas diversas fases de seu desenvolvimento*, III, Rio de Janeiro, Alba.
- Lambelho, Ana e Luísa Andias Gonçalves (2014), *Manual de direito do trabalho: da teoria à prática*, Coimbra, Coimbra Editora.
- Larenz, Karl (2005), *Metodologia da Ciência do Direito*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (2014), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.
- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (2011), *Direito das Obrigações*, II, Coimbra, Almedina.
- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes (2010), *Direito das Obrigações*, I, Coimbra, Almedina.
- Leite, Jorge (1998), *Direito do Trabalho*, I, Coimbra, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra.
- Leite, Jorge (1999), *Direito do Trabalho*, II, Coimbra, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra.
- Lyon-Caen, Gerard e Jean Pelissier (2009), *Droit du Travail*, Paris, Dalloz.

- Machado, João Baptista (2016), *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, Coimbra, Almedina.
- Mallet, Estêvão (2003), “Cláusula de não concorrência em contrato individual de trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, III e IV, pp. 233-271.
- Mancini, Giuseppe Federico (1957), *La Responsabilità Contrattuale del Prestatore di Lavoro*, Milano, Giuffrè Editore.
- Mangarelli, Cristina (2001), “La buena fe en el derecho del trabajo”, *Revista de doctrina, jurisprudencia, e informaciones sociales*, 234, pp. 317-334.
- Marecos, Diogo Vaz (2013), *Código do Trabalho – Anotado*, Coimbra, Coimbra Editora.
- Martinez, Pedro Romano (2013), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.
- Martinez, Pedro Romano (2001), “Trabalho subordinado e trabalho autónomo”, em Pedro Romano Martinez (org.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, I, Coimbra, Almedina.
- Martinez, Pedro Romano *et al* (2013), *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra, Almedina.
- Martins, Alcides (2015), *Direito do Processo Laboral*, Coimbra, Almedina.
- Martins, João Zenha (2016), *Dos Pactos de Limitação à Liberdade de Trabalho*, Coimbra, Almedina.
- Martins, João Zenha, “Os pactos de não concorrência no Código do Trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, III e IV, pp. 291-372.
- Martins, Pedro Furtado (2012), *Cessação do Contrato de Trabalho*, Coimbra, Principia.
- Mazzoni, Giuliano (1988), *Manuale di Diritto del Lavoro*, I, Milano, Giuffrè Editore.
- Melgar, Alfredo Montoya (1997), *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos.
- Mondim, Mafalda dos Santos (2013), “O dever de lealdade dos administradores e o desvio de oportunidades de negócio societárias”, em Maria de Fátima Ribeiro (org.), *Questões de tutela de credores e de sócios das sociedades comerciais*, Coimbra, Almedina.
- Moratalla, José Francisco Escudero *et al* (1996), “El Principio de Buena Fe en el Contrato de Trabajo”, *Poder Judicial*, 2ª/3ª Época, n. 41-42, pp. 361-429.
- Mota, Laura (2015), *O Dever de Lealdade do Trabalhador após a Cessação do Contrato de Trabalho*, Coimbra, Almedina.
- Nascimento, Ricardo (2008), *Da Cessação do Contrato de Trabalho: Em Especial por Iniciativa do Trabalhador*, Coimbra, Coimbra Editora.
- Neto, Abílio (2015), *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar – Anotados*, Lisboa, Ediforum.
- Nicolini, Giovanni (1992), *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè Editore.
- Olea, Manuel Alonso e Maria Emilia Casas Baamonde (2001), *Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas Editiones.
- Oliveira, Ana Perestrelo de (2012), *Grupos de Sociedades e Deveres de Lealdade: por um Critério Unitário de Solução do "Conflito do Grupo"*, Coimbra, Almedina.

- Pera, Giuseppe e Marco Papaleoni (2003), *Diritto del lavoro*, Padova, CEDAM.
- Persiani, Mattia / Proia, Giampiero (2001), *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, CEDAM.
- Pinto, Carlos Alberto Mota (1996), *Teoria Geral do Direito Civil*, Coimbra, Coimbra Editora.
- Pinto, Mário *et al* (1994), *Comentário às Leis do Trabalho*, vol. I – regime jurídico do contrato individual de trabalho, Lisboa, Lex.
- Pinto, Paulo Mota (2008), *Interesse Contratual Negativo e Interesse Contratual Positivo*, I e II, Coimbra, Coimbra Editora.
- Póvoa, Cláudia Vaz (2011), “A Boa Fé na Formação do Contrato de Trabalho e o Regime do Período Experimental”, em António Monteiro Fernandes (org.), *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 7-88.
- Puigelier, Catherine (2000), *Droit du travail: les relations individuelles*, Paris, Armand Colin.
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2012), *Tratado de direito do trabalho, Parte I: Dogmática Geral*, Coimbra, Almedina.
- Ramalho, Maria do Rosário Palma (2012), *Tratado de direito do trabalho, Parte II: Situações laborais individuais*, Coimbra, Almedina.
- Reis, Célia Afonso (2003), “Notas sobre o Trabalho Temporário”, em Pedro Romano Martinez (org.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, IV, Coimbra, Almedina.
- Reis, Nuno Tiago Trigo dos (2009), “Os deveres de lealdade dos administradores de sociedades comerciais”, *Temas de direito comercial*, Coimbra, Almedina.
- Silva, Luiz de Pinho Pedreira da (2009), “Os deveres pré-contratuais na formação do contrato de trabalho”, *Revista Brasileira de Direito Comparado*, Número Especial, pp. 103-117.
- Silva, Rita Canas da (2011), “Dever de lealdade do trabalhador e níveis de gestão” em José Lebre de Freitas *et al* (org.), *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida*, Coimbra, Almedina.
- Silva, Rita Canas da (2004), “O pacto de não concorrência”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XLV da 2.<sup>a</sup> Série, n.º 4, pp. 283-305.
- Sottomayor, Maria Clara (2014), “Dever de lealdade dos trabalhadores e tutela do fim das pessoas coletivas”, em António Monteiro Fernandes (org.), *Para Jorge Leite*, Coimbra, Coimbra Editora.
- Sousa, Miguel Teixeira de (2015), *Introdução ao Direito*, Coimbra, Almedina.
- Suppiej, Giuseppe (1982), *Il rapporto di lavoro*, Padova, CEDAM.
- Telles, Inocêncio Galvão (2002), *Manual dos Contratos em Geral*, Coimbra, Coimbra Editora.
- Tour, M. Jean Richar de la (s.a.), “Étude sur la jurisprudence récent dela Chambre Social de la Cour de Cassation”, disponível em: [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)

- Valle, Jaime (2012), “O Princípio da Lealdade Institucional nas Relações entre os Poderes Públicos – Alguns Aspectos Gerais”, *Direito e Política / Law and Politics*, I, pp. 62-72.
- Varela, João Antunes (1996), *Das Obrigações em Geral*, I, Coimbra, Almedina.
- Vasconcelos, Joana (2002), “Concretização do Conceito de Justa Causa”, em Pedro Romano Martinez (org.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, III, Coimbra, Almedina.
- Vasconcelos, Pedro Pais de (2009), *Contratos Atípicos*, Coimbra, Almedina.
- Veiga, António Jorge da Motta (2000), *Lições de Direito do Trabalho*, Lisboa, Universidade Lusíada.
- Verdier, Jean-Maurice *et al* (2002), *Droit du travail*, Paris, Dalloz.
- Vigneau, Christophe (2004), “L’impératif de bonne foi dans l’exécution du contrat de travail”, *Droit Social*, 7/8, pp. 706-714.
- Xavier, Bernardo da Gama Lobo *et al* (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo-Babel.
- Zollner, Wolfgang e Karl-Georg Loritz (1992), *Arbeitsrecht: ein studienbuch*, Munchen, Beck.