

QUEBRA DE CONFIANÇA COMO FUNDAMENTO DA JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

SUMÁRIO

O Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão de 24 de setembro de 2025, entendeu que, face à quebra de confiança resultante de um ato do trabalhador, agravada pela sua antiguidade e cumprimento exemplar, torna impossível a manutenção da relação laboral, justificando o despedimento com justa causa, independentemente da verificação de prejuízos concretos.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

gd@MACEDOVITORINO.COM

JOANA FUZETA DA PONTE

jfuzetadaponte@MACEDOVITORINO.COM

RAQUEL ÓSCAR

ROSCAR@MACEDOVITORINO.COM

Mediante acórdão de 24 de setembro de 2025, o Tribunal da Relação de Lisboa (“TRL”) decidiu que viola gravemente os deveres de boa-fé e de lealdade o trabalhador da área de Recursos Humanos que, prevalecendo-se das suas funções, acede à base de dados da sua empregadora e daí retira dados pessoais de ex-trabalhadores, entregando-os, depois, a um grupo de ex-trabalhadores para que estes intentem uma ação judicial contra a sua empregadora.

O TRL sublinhou que a confiança gerada por uma prestação imaculada do trabalhador no passado e pela sua antiguidade ao serviço não atenuam a gravidade dos atos praticados. Pelo contrário, quanto mais intensa é a relação de confiança existente entre as partes, maior é a dificuldade de reposição deste valor quando a mesma é abalada por atos do trabalhador que a comprometem de forma praticamente irreversível.

O trabalhador que copia e entrega a terceiros dados pessoais de reformados e diversos documentos internos pratica um comportamento ilícito, culposos, grave e ilegal, conduta essa que, pela sua gravidade e consequências – imediatas e potenciais – torna impossível a subsistência do contrato de trabalho por quebra irreversível do elo essencial que permite a sua subsistência, a saber, a confiança. Nestes casos, justifica-se o despedimento com justa causa.

Fundamentando a sua decisão, o TRL citou ainda:

- a) Os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 12.12.2001 e de 03.05.2006, nos quais se sublinha que a diminuição da confiança decorrente da violação de deveres laborais não depende da verificação de prejuízos, bastando a criação de uma situação apta a potenciais tais prejuízos;
- b) Os artigos 28.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto e os artigos 74.º, 83.º e 88.º do RGPD, que determinam que o responsável pelo tratamento de dados é responsável tanto pelo tratamento que realiza diretamente quanto pelo realizado em seu nome.

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.

O TRL salientou ainda que o comportamento do trabalhador deve ser avaliado segundo o padrão de um bom pai de família, com base em critérios de razoabilidade e objetividade, verificando-se se corresponde ao que um trabalhador médio adotaria em circunstâncias semelhantes, sendo evidente que o comportamento esperado seria a recusa em fornecer os dados em causa.

A violação grave e dolosa dos deveres de lealdade e boa-fé, que determina uma quebra irreversível da relação de confiança, torna prática e imediatamente impossível a continuidade da relação laboral e constitui justa causa de despedimento.

© 2025 MACEDO VITORINO