

## **PARECER N.º 90/CITE/2010**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 505-DG/2010

### **I – OBJECTO**

**1.1.** Em 01.07.2010, a CITE recebeu do instrutor do processo disciplinar nomeado pela empresa ..., Lda., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, com a categoria profissional de caixeira, ..., nos seguintes termos:

**1.1.1.** Em 9.06.2010, a entidade empregadora notifica a trabalhadora da sua intenção de proceder ao despedimento, juntando para o efeito nota de culpa, a folhas 41 e seguintes do processo, cujo teor é em síntese o seguinte:

**1.1.1.1.** A trabalhadora exerce a actividade de caixeira desde 31.10.2008, no empreendimento ..., em ..., tendo ficado efectiva na empresa em 10.12.2009.

**1.1.1.2.** Em 1.05.2010, a trabalhadora vendeu o artigo desportivo, com a referência 366848-611 LYKIN 09 (TDV), da marca ..., cujo valor é de € 24,90, mas não procedeu ao registo em sistema informático da venda do artigo. O pagamento deste artigo foi feito através de multibanco.

- 1.1.1.3.** Nesse dia 1 de Maio foi a trabalhadora que fechou a caixa. A folha de fecho desse dia, emitida pelo sistema informático da empresa, totaliza um montante de € 2.920,45 e corresponde unicamente às vendas registadas em sistema informático.
- 1.1.1.4.** Em 1.05.2010, a trabalhadora emitiu e assinou um talão de depósito do Banco Espírito Santo para entrega de depósito em numerário com a importância de € 593,04; indicou como importância de multibanco a quantia de € 2.098,41, e como importância de valores pagos por VISA a quantia de € 64,70.
- 1.1.1.5.** A folha de fecho regista seis vendas no valor de € 24,90 mas nenhuma delas corresponde ao modelo indicado.
- 1.1.1.6.** Em 13.05.2010, a cliente, que adquiriu o referido modelo, solicitou a sua troca por ter verificado que o mesmo era composto de dois números diferentes, tendo informado não possuir talão comprovativo da aquisição uma vez que a funcionária que a atendera, e que se encontrava grávida, alegou que o computador bloqueara, não sendo possível a emissão do respectivo talão. Para comprovar a compra a cliente apresentou cópia da sua caderneta bancária.
- 1.1.1.7.** A trabalhadora é a única funcionária grávida naquele local de trabalho.
- 1.1.1.8.** A colega da trabalhadora que procedeu à troca do artigo desportivo verificou que o produto ainda constava do stock, com o tamanho 20, mas que fisicamente já não existia, e que havia um par trocado correspondente ao modelo em causa. Igualmente, constatou que o talão de multibanco estava depositado no estabelecimento, muito embora, em 2.05.2010, quando abriu a caixa *não verificou qualquer anotação relativa a venda não registada em virtude de bloqueio do computador (...) verificou não se encontrar registada qualquer*

*divergência entre valores da caixa e movimentos efectuados no dia anterior.*

- 1.1.1.9.** Quando a colega constatou a divergência (entre 1.05.2010 e 13.05.2010), a trabalhadora transmitiu-lhe não ter vendido o artigo com a referência indicada.
- 1.1.1.10.** Outra funcionária, em 1.05.2010, quando registava uma venda ficou com o computador bloqueado mas de imediato reiniciou o sistema, tendo realizado o registo em poucos minutos, não se tendo apercebido, naquele dia, de outro incidente idêntico com outra colega.
- 1.1.1.11.** *Ao longo do dia 1.05.2010 e na hora de fecho da caixa o computador esteve em condições de registar vendas que eventualmente não o tivessem sido em virtude de bloqueio daquele equipamento.*
- 1.1.1.12.** A trabalhadora não anotou a venda não registada, *retirando a etiqueta do artigo para posteriormente registar a mesma. No fecho de caixa a arguida contabilizou exclusivamente as vendas efectivamente registadas em sistema informático, as quais perfazem o total de € 2.920,45.*
- 1.1.1.13.** *Uma venda paga por multibanco que não seja registada em sistema informático, sendo contabilizada, no final do dia aquando do fecho da caixa tem necessariamente que sobrar em numerário.*
- 1.1.1.14.** *A arguida ao contabilizar apenas as vendas efectivamente registadas sabia que na caixa não constaria qualquer indicação de valor ou valores a sobrar em numerário.*
- 1.1.1.15.** *A arguida sabia que tal situação dificilmente seria detectada pela empregadora, a qual só tomou conhecimento da mesma em virtude de pedido de troca do artigo pela cliente.*

**1.1.1.16.** *A arguida sabia que a ocultação da venda efectuada lhe permitia locupletar-se com o respectivo montante, que no caso concreto ascendeu a € 24,90 (...), o que fez.*

**1.1.1.17.** *A arguida sabia que a sua conduta era ilícita e que, além do prejuízo patrimonial provocado à empregadora, estava a comprometer de forma definitiva e irreversível a relação de confiança que a empregadora nela depositava, decorrente de uma qualquer relação laboral e, no caso concreto, das próprias funções para que fora contratada.*

**1.1.1.18.** *Com a sua conduta a arguida violou de forma consciente e dolosa os deveres de honestidade e fidelidade subjacentes a uma relação laboral, tornando, de imediato, impossível a manutenção da mesma, atenta a total perda da confiança que a entidade patronal nela depositava. Porquanto, atenta a gravidade e consequências da conduta da arguida, os factos por esta praticados integram o conceito de justa causa previsto no art. 351.º do Código de Trabalho, impossibilitando a subsistência da relação laboral.*

**1.1.2.** Em 23.06.2010, a trabalhadora responde à nota culpa, a folhas 49 e seguintes do processo, sucintamente nos seguintes termos:

**1.1.2.1.** Corresponde à verdade que a trabalhadora:

- Não procedeu ao registo em sistema informático da venda do artigo referido na nota de culpa, nem no dia 1.05.2010 nem em data posterior;
- Fechou a caixa no dia 1.05.2010, cuja folha totalizou um montante de € 2.920,45, e preencheu e assinou talão de depósito do Banco Espírito Santo para entrega de depósito em numerário de € 593,04;
- Que a colega ... verificou que o talão multibanco se encontrava depositado no estabelecimento mas sem o respectivo registo informático;

- Que em 1.05.2010 o computador bloqueou quando a colega ... registava uma venda, situação resolvida em poucos minutos, não se apercebendo, esta colega, desse bloqueio com outra funcionária;
- Que ao longo do dia e à hora de fecho da caixa o computador esteve em condições de registar vendas que não pudessem ter sido registadas em virtude do bloqueio daquele equipamento;
- Que não anotou qualquer venda que não tivesse sido registada;
- Que no fecho da caixa contabilizou exclusivamente as vendas efectivamente registadas em sistema informático, as quais perfazem € 2.920,45, e não registou sobra de qualquer valor em numerário, o que foi confirmado pela colega ... no dia seguinte.

**1.1.2.2.** A trabalhadora desconhece, muito embora admita:

- Que possa ter vendido o artigo desportivo com a referência 366848-611 LYKIN 09 (TDV);
- Que esse artigo tem o preço de €24,90 e foi pago por multibanco;
- Que no dia 1.05.2010 foram efectuadas seis vendas de valor igual mas nenhuma delas se reporta àquele artigo;
- Que a cliente pretendeu trocar o artigo desportivo ... por ter dois números diferentes, mas não possuía talão pois não foi possível a emissão desse talão;
- Que a cliente tivesse indicado a trabalhadora grávida;
- Que seja a única trabalhadora grávida no local de trabalho;
- Que a cliente entregou cópia da sua caderneta bancária com movimento de €24,90 a favor da entidade empregadora;
- Que a colega verificou que o artigo estava disponível em stock informático mas que fisicamente não se encontrava em armazém, tendo-lhe sido autorizada a troca;
- Que a colega ... no dia 2.05.2010 não verificou qualquer anotação relativa à venda não registada ou qualquer registo de divergência entre valores da caixa e movimentos efectuados em 1.05.2010;
- Que esta colega já saberia da existência de um par trocado referente àquele modelo; que o tamanho 20 não existia em armazém o que foi confirmado, também, pela colega ...;

- Ter referido à colega ... que não tinha procedido à venda daquele artigo;
- E, que a colega ... não se apercebeu que o computador tivesse bloqueado com outras colegas.

**1.1.2.3.** A trabalhadora não está efectiva desde 10.12.2009, tendo a empresa emitido declaração, em 9.03.2010, em como a trabalhadora tinha um contrato a termo certo, e tendo, em 12.04.2010 colocado ao seu dispor, para escolha, uma rescisão do contrato e uma comunicação de não renovação de contrato. A trabalhadora, não tendo aceite qualquer das duas hipóteses, apenas passou a efectiva em 1.05.2010.

**1.1.2.4.** A trabalhadora afirma ser lactante.

**1.1.2.5.** A trabalhadora não se recorda de ter vendido aquele artigo mas admite essa possibilidade face à quantidade de vendas que faz por dia.

**1.1.2.6.** No dia 1.05.2010, não foi apenas a trabalhadora a fazer o fecho de caixa pois tal procedimento nunca é feito apenas por uma trabalhadora. Nesse dia a trabalhadora ... colaborou neste procedimento que foi executado na presença das demais colegas.

**1.1.2.7.** *Sucedia normalmente sobraem alguns euros que ficavam adicionados ao fundo de caixa, tendo nesse dia sobrado 9€ mais uns cêntimos.*

**1.1.2.8.** *Certo é que se a arguida quisesse furtar algum valor, com mais facilidade o faria não registando uma venda a dinheiro (nunca tendo tido esse procedimento no entanto). Pois se a venda é efectuada por Multibanco, entra directamente na conta da ..., Lda.. Ora, no fim de dia, ao fazer a folha de caixa, quando se fosse apurar pela caixa as vendas a dinheiro, por Multibanco e por Visa, não poderia retirar*

*dinheiro das vendas a dinheiro senão o valor indicado pela caixa não bateria certo com o dinheiro, e faltaria dinheiro das vendas a dinheiro.*

**1.1.2.9.** *Ao não ser registada uma venda por Multibanco tal apenas faz que não apareça na folha de caixa, o que leva que a ..., Lda tenha vendido um artigo que embolsou o dinheiro mas que não entra na sua contabilidade, pois é como se não tivesse sido registado. Mas não podendo a arguida retirar o dinheiro da caixa senão o montante em dinheiro da caixa não bateria certo com o montante indicado pela própria caixa para as vendas a dinheiro.*

**1.1.2.10.** *Veja-se que a própria Nota de Culpa denuncia o mau funcionamento da ..., Lda., pois (...) mesma evidencia que já antes teria havido uma troca daquele modelo de artigo, pelo que a falta em stock do artigo em causa sempre pode ter a ver com a forma como aquele artigo foi trocado, e não com qualquer actuação culposa e dolosa pela arguida.*

**1.1.2.11.** *Mas veja-se até que para uma empresa que em época de crise factura cerca de 3.000 € por dia, é discutível a Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa (...), pelo que a sanção de despedimento é desde logo desproporcionada. Não sendo sequer em todo o processo disciplinar referidos que deveres em concreto foram violados pelo trabalhador (...).*

**1.1.3.** Em processo prévio de inquérito a empresa junta quatro autos de inquirição de testemunhas dos quais se extraem as seguintes conclusões:

**1.1.3.1.** A cliente da entidade empregadora afirmou que em 1.05.2010 adquiriu um par de ténis marca ... com o modelo 366848-611 LYKIN 09 (TDV) pelo valor de € 24,90, que pagou por Multibanco, não tendo ficado com o talão da compra uma vez que a funcionária que procedeu à venda alegou que o computador havia bloqueado, situação que verificou ter ocorrido com outro cliente. Alegou que a

funcionária em questão se encontrava grávida. Afirmou, igualmente, que em 13.05.2010, necessitou de proceder à troca do artigo por motivo de discrepância dos números do par de ténis, tendo-lhe sido solicitado o talão que não possuía e tendo comprovado a compra através da apresentação da caderneta bancária.

**1.1.3.2.** A trabalhadora com funções de caixeira ajudante ..., que se encontrava de folga no dia 1.05.2010, afirmou que uma semana antes do pedido de troca do par de ténis já se tinha apercebido da troca desse par e da discrepância entre o stock informático e o real pelo que, tendo questionado a trabalhadora grávida sobre o sucedido esta respondeu não ter efectuado aquela venda. Afirmo que quando lhe foi solicitada a troca a trabalhadora grávida estava de folga. Confirmou que a venda não estava registada na folha de fecho de dia 1.05.2010, sendo o único caso nesse dia, mas que o talão de Multibanco se encontrava no estabelecimento. Afirmo, igualmente, que se a venda não é registada mas o *artigo é pago por multibanco, no final do dia, o valor em questão tem que sobrar em numerário*. Por último, refere que no dia 2.05.2010, quando procedeu à abertura da caixa verificou o fundo de caixa com o valor de € 100,00, *não existindo qualquer divergência* anotada pela trabalhadora grávida que encerrou a caixa no dia anterior.

**1.1.3.3.** A trabalhadora com funções de caixeira ajudante ... afirma que a trabalhadora grávida lhe referiu ter vendido o artigo em causa tendo sido quem encerrou a caixa no dia 1.05.2010 alegando existirem € 9,00 a mais. Igualmente, afirmou que no dia 1.05.2010, em hora que não consegue precisar, o computador bloqueou tendo, a própria, reiniciado o mesmo em dois ou três minutos, e que até ao encerramento da caixa estiveram reunidas as condições para registar as vendas efectuadas.

**1.1.4.** A trabalhadora grávida junta três documentos e indica como testemunha a trabalhadora ... que sucintamente refere que: A trabalhadora grávida



*terá passado a integrar os quadros da empresa em Maio 2010; não foi registada a venda do artigo em causa; quando uma venda não é registada e é paga por multibanco e vem a ser contabilizada no fecho de caixa, necessariamente, o respectivo valor tem de sobrar em caixa, ou seja, terá que existir aquele montante a mais na caixa. Disse ainda que caso a venda não seja registada e contabilizada, ainda que paga por multibanco, será possível retirar valor em numerário da caixa correspondente à venda em questão. Caso tal suceda, essa situação não é possível de ser identificada na folha de fecho de caixa, sendo muito difícil detectar a divergência.*

**1.1.5.** São, ainda juntos, ao processo os seguintes elementos:

- Nota de ocorrência, de 13.05.2010; nomeação de instrutor, de 17.05.2010;
- Termo de abertura de procedimento prévio de inquérito, de 18.05.2010;
- Informação nos termos do artigo 106.º do Código do Trabalho, de 10.12.2009;
- Recibo de vencimento de 10.12.2010;
- Contrato de trabalho a termo certo, de 31.10.2008;
- Dados pessoais e respectivas cópias de documentos de identificação;
- Suspensão preventiva, de 17.05.2010;
- Talão multibanco de ..., de 1.05.2010;
- Cópia de folha da caderneta da Caixa Geral de Depósitos;
- Folha de fecho de 1.05.2010; talão do terminal de multibanco da empregadora, de 1.05.2010;
- Talão do terminal VISA da empregadora, de 1.05.2010;
- Talão de depósito Banco Espírito Santo, de 1.05.2010;
- Relatório, de 4.06.2010;
- Decisão do procedimento prévio de inquérito, de 7.06.2010;
- Abertura do processo disciplinar, de 8.06.2010;
- Procuração, de 16.06.2010;
- Declaração de 9.03.2010;
- Carta de rescisão de contrato, de 12.04.2010;
- Carta de comunicação de caducidade de contrato, de 12.04.2010;

- Sete faxes, de 25.06.2010, 28.06.2010, 30.06.2010.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual directa em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*
- 2.2. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.
- 2.3. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a

dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>2</sup>.

- 2.4.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro,<sup>3</sup> determina uma especial protecção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.5.** Compete à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 e Fevereiro, emitir o parecer referido.
- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos<sup>4</sup>. A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

---

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.

<sup>2</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>3</sup> O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

<sup>4</sup> Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

- 2.7.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.8.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.9.** No processo em análise a entidade empregadora acusa a trabalhadora de ter procedido a uma venda de um par de ténis marca ..., que não registou no sistema informático da empresa, com o intuito de se locupletar com o montante dessa venda no valor de € 24,90, violando os deveres e honestidade e fidelidade subjacentes à relação laboral.
- 2.10.** Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623)<sup>5</sup>: *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável*<sup>6</sup> – *define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e*

---

<sup>5</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>6</sup> O normativo sobre noção de justa causa de despedimento é, no Código do Trabalho de 2009, o artigo 351.º, n.º 1. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta a mesma redacção do seu antecessor referido no Acórdão citado.

*consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...)*

*Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- *um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;*

- *um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

*Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto.*

*Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.*

*Relativamente à interpretação desta componente “objectiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:*

- *a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vinculística;*

- *exige-se 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.*

*Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...)*

*É dizer, em suma:*

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infracção, ou seja, uma violação, por acção ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;

- é sobre essa actuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual.(...)

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respectiva relação.

Concretamente, o S.T.J. tem reiteradamente afirmado que, ao quebrar-se a confiança entre o empregador e o trabalhador, deixa de existir o suporte mínimo para a manutenção dessa relação: porque o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, se o comportamento do trabalhador de algum modo abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta.

Também Batista Machado (in R.L.J., 118º, 330 e segs.) salienta que "...o núcleo mais importante de violações do contrato, capazes de fornecer justa causa à resolução, é constituído por violações do princípio da leal colaboração imposto pelo ditame da boa fé. Em termos gerais, diz-se que se trata de uma quebra da "fider" ou da base de confiança do contrato (...). Esta é afectada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário ao correcto implemento dos fins prático-económicos a que se subordina o contrato".

Também Lobo Xavier acentua o relevo da confiança mútua, afirmando que integra justa causa, o "...comportamento que vulnera o pressuposto fiduciário do contrato" (in "Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho", 1965, página 162).

No mesmo Acórdão refere-se que: IX- O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta conexionada com a má fé, que pode ter conteúdo positivo ou negativo, sendo que entre as obrigações de conteúdo negativo perfila-se a de não subtrair bens do empregador e

, por identidade manifesta, a de não se apropriar de valores que lhe seriam devidos; sendo subjacente ao dever de lealdade o valor absoluto da honestidade, de nada releva o valor concreto da apropriação.

Em sentido idêntico, refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)<sup>7</sup> que: (...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.

Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)<sup>8</sup>: Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposos do trabalhador;

- e, outro, de natureza objectiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposos do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por acção ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não

---

<sup>7</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>8</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

*necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.*

*É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2, do CT<sup>9</sup>, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento. Diz Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.*

*Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artº 762º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se*

---

<sup>9</sup> Actual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redacção idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.



*está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja susceptível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.*

*Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infracção – cfr. art. 367º do CT.<sup>10</sup>*

- 2.11.** Atendendo ao exposto e retomando a análise do caso em concreto, dir-se-á que a entidade empregadora comprova que o artigo referido na nota de culpa foi vendido pela trabalhadora grávida; que a mesma não procedeu ao registo dessa venda; que o talão de multibanco, referente à venda, se encontrava depositado na loja e que a trabalhadora, tendo realizado o fecho de caixa de dia 1.05.2010, preencheu um impresso de depósito directo do Banco Espírito Santo, do qual constam as seguintes quantias inscritas: entrega numerário – € 593,04; multibanco - € 2.098,41; VISA - € 64,70.
- 2.12.** A entidade empregadora também prova que o fecho de caixa relativo ao dia 1.05.2010 contabilizou um montante total de vendas de € 2.920,45 (folhas 27 do processo). Em face da factualidade alegada conclui a entidade empregadora o seu raciocínio ínsito na nota de culpa (artigo 38.º), *uma venda paga por multibanco que não seja registada, sendo contabilizada, no final do dia aquando do fecho da caixa tem necessariamente que sobrar em numerário.*

---

<sup>10</sup> Actual artigo 330º do Código do Trabalho de 2009.

- 2.13.** No entanto, não se vislumbra como tal possa ocorrer. De facto, afigura-se que na caixa existirá o dinheiro, em numerário, correspondente às vendas cujo pagamento também foi feito em numerário. O que se entende poder ocorrer será o que melhor se refere no auto de declarações a folhas 79 do processo, e no qual se esclarece que: *...necessariamente, o respectivo valor tem de sobrar em caixa, ou seja, terá que existir aquele montante a mais na caixa.* O que se compreende, pois se foram registadas compras no valor total de € 2.920,45 e se o valor do artigo vendido e não registado encontra-se no valor total das vendas por multibanco, o qual consta do documento a folhas 28 do processo, então, para além dos € 2.920,45 deveriam existir € 24,90.
- 2.14.** Igualmente, não resulta demonstrado no processo qual o valor total das vendas registadas e pagas em numerário no dia 1.05.2010 que possibilitasse a comparação com o valor declarado pela trabalhadora objecto de especial protecção, no documento a folhas 30 do processo.
- 2.15.** Neste sentido, da prova documental junta ao processo não é possível concluir inequivocamente que a trabalhadora se tenha apropriado indevidamente do montante de € 24.90, proveniente de uma venda não registada, nem tal facto resulta dos depoimentos prestados.
- 2.16.** Cabendo ao empregador provar o alegado comportamento culposo da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar documentação que de forma inequívoca comprovasse tais alegações.
- 2.17.** Na verdade, não integra o processo remetido à CITE prova que permita estabelecer o necessário nexos causal entre o comportamento da trabalhadora, tal como configurado pelo empregador, o grau de culpa e, por fim, a impossibilidade de manutenção da relação laboral.

**2.18.** De referir que o facto da trabalhadora não ter procedido ao registo da venda daquele artigo, inicialmente por eventual falha do sistema informático, não se afigura como justificativa da aplicação da sanção disciplinar mais gravosa por não se entender que *a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.*

**2.19.** Tratando-se de uma intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, a entidade empregadora está obrigada a ilidir a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, conforme o despedimento é feito sem justa causa, o que não se verifica neste processo.

Por último, refira-se, que da análise das *demais circunstâncias que no caso sejam relevantes* não resultam, igualmente, esclarecidas as circunstâncias em que a trabalhadora passou a ser titular de um contrato por tempo indeterminado. Assim, em face da falta de prova conforme a trabalhadora grávida objecto de especial protecção praticou o acto de que vem acusada, e em face das circunstâncias em que é elaborada a nota de culpa a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa indicia prática discriminatória por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., uma vez que a entidade empregadora ..., Lda., não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 63º do Código do Trabalho, por insuficiente demonstração do necessário nexos de causalidade entre o comportamento da trabalhadora e a aplicação da sanção mais gravosa – o despedimento, o que indicia a prática de um acto discriminatório por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 15 DE JULHO DE 2010**