



PARECER N.º 60/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 212 – DL/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 10.03.2011, a CITE recebeu da Gerência da empresa ..., LDA., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., a exercer funções de Técnica Administrativa, nos seguintes termos:

1.1.1. Em 09.02.2011, a entidade empregadora notifica a trabalhadora da nota de culpa e da intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa. Da nota de culpa, a folhas 20 e seguintes do processo, recebida pela trabalhadora em 10.02.2011, consta o seguinte, que se transcreve:

Nos termos do artigo 353º nº1 do Código do Trabalho, vem a ..., Lda, juntar à comunicação de intenção de despedimento da trabalhadora ..., titular do bilhete de Identidade nº... e NIF nº ..., residente na Rua da ..., ..., adiante designada por "arguida" é deduzida a presente nota de culpa, nos seguintes termos:

Dos Factos:

1. A arguida presta funções na empresa ..., Lda., desde 1 de Janeiro de 2005, com a categoria profissional de Técnica Administrativa, exercendo as funções de recepção, registos de báscula e recebimento do respectivo pagamento e respectiva emissão de venda a dinheiro, elaboração de mapas de recursos humanos e de compra de matéria-prima, lançamentos contabilísticos de documentos, emissão de guias de transporte, de facturas de mercadorias e serviços, emissão de recibos;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2. No dia 26 de Janeiro de 2011, na sequência da elaboração do relatório anual de contas o gabinete de contabilidade ..., Unipessoal, Lda., detectou irregularidades em várias vendas a dinheiro referentes a pesagens de báscula, cujas receitas não entraram na caixa nem na conta bancária da ..., Lda., nomeadamente:

- Em Abril/2010- Venda a dinheiro n°7 19,20€;
- Em Maio/2010 - Venda a dinheiro n°1238,40€;
- Em Junho/2010-Venda a dinheiro n° 89,60€;
- Em Junho/2010-Venda a dinheiro n°99,60€;
- Em Junho/2010- Venda a dinheiro n°1028,80€;
- Em Junho/2010- Venda a dinheiro n°1138,40€;
- Em Julho/2010- Venda a dinheiro n°139,68€;
- Em Outubro/2010- Venda a dinheiro n°16 38,72€;
- Em Outubro/2010- Venda a dinheiro °17 29,04€;
- Em Outubro/2010- Venda a dinheiro n°18 19,36€;
- Em Novembro/2010- Venda a dinheiro n°19 29,04€;
- Em Novembro/2010- Venda a dinheiro n°2038,72€;
- Em Novembro/2010- Venda a dinheiro n°21 29,04€;
- Em Novembro/2010- Venda a dinheiro n°22 6,05€;
- Em Novembro/2010- Venda a dinheiro n°23 6,05€;

Total em dívida no valor de 349,70€;

3. De igual modo, no dia 26 de Janeiro de 2011 na sequência da elaboração do relatório anual de contas o gabinete de contabilidade ..., Unipessoal, Lda., detectou a falta de entrada de receita relativa às vendas facturadas ao cliente ..., NIF ..., com sede na ..., ..., apesar de terem sido emitidos os respectivos recibos, designadamente:

- Em Novembro, Factura 283/2010 456,65€;
- Em Novembro, Factura 287/2010 515,46€;
- Em Novembro, Factura 294/2010.....449,39€;
- Em Dezembro, Factura 334/2010 339,30€;

Total em dívida no valor de 1.760,00€;

4. Os valores em falta totalizam a importância de 2.109,70€ (dois mil, cento e nove euros e setenta cêntimos);



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

5. *Contactado o referido cliente ..., o mesmo apresentou provas de pagamento, especificamente cópias dos cheques que emitiu ao portador e que entregou em mão à funcionária ... e que esta não depositou na conta bancária da ..., Lda.;*

6. *De acordo com as cópias dos cheques emitidos pelo cliente ... em 03.11.2010, o cheque n° ... no valor de 456,65, em 08.11.2010, o cheque n° ... no valor de 515,46€, em 12.11.2010, o cheque n° ... no valor de 449,39€ e em 22.12.2010, o cheque n° ... no valor de 399,30€, foram os mesmos depositados na conta bancária n° ... do banco ... da titularidade de ...;*

7. *No dia 31 de Janeiro de 2011 foram pedidos esclarecimentos à arguida, que informou que era sua intenção depositar os valores recebidos em cheque até ao final do ano de 2010 mas que por motivos de saúde relacionados com a sua gravidez, tal lhe foi impossível.*

A arguida não cumpriu as ordens dadas pelos seus superiores hierárquicos, fazendo seus valores em dinheiro e em cheque destinados ao pagamento de vendas a dinheiro e facturas emitidas pela ..., Lda.

A arguida tinha perfeito conhecimento de que, com o seu comportamento, violou os deveres a que estava adstrita e lesou interesses patrimoniais sérias da empresa, de acordo com a alínea e), do n°1 do art.º 128º do Código do Trabalho e deste modo cometia ilícitos disciplinares.

A actuação da arguida enquadra-se ainda na previsão normativa no n°1 e na alínea e), do n°2 do art.º 351º do Código do Trabalho, lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.

A conduta da arguida reveste particular gravidade que quebrou indubitavelmente a relação de confiança indispensável ao vínculo laboral.

Tal comportamento, culposos, da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho entre a mesma e a ..., Lda., e constitui justa causa de despedimento nos termos do n°1 e alínea e), do n°2 do artº 351º do Código do Trabalho, que a ..., Lda., pretende aplicar.

Informa-se a arguida que dispõe do prazo de 10 (dez) dias úteis para, querendo, consultar o processo disciplinar e/ou, responder à presente nota de culpa.

1.1.2. De acordo com informação que consta do termo de ocorrência, a folhas 35 do processo, que se transcreve, a trabalhadora não respondeu à nota culpa:



Na presente data de nove de Março de dois mil e onze constata-se que a trabalhadora ... recebeu a carta e respectiva Nota de Culpa em 11/02/2011, cfr. Aviso de recepção junto aos autos a fls. 29, e não apresentou resposta à Nota de Culpa, nem juntou quaisquer documentos aos presentes autos, nem tendo sequer consultado o respectivo processo disciplinar, conforme notificação que recebeu para os devidos efeitos, tendo na presente data já decorrido o respectivo prazo de dez dias úteis.

1.1.3. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Despacho, de 26.01.2011, a folhas 1 do processo;
- Termo de abertura, de 28.01.2011, a folhas 2 do processo;
- Contrato individual de trabalho, de 1.01.2005, a folhas 4 e seguintes do processo;
- Documentos de identificação da trabalhadora, a folhas 6 do processo;
- Certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença da trabalhadora, para os períodos entre 3.01.2011 e 14.01.2011 e 15.01.2011 e 29.01.2011, a folhas 7 do processo;
- Declaração emitida pela empresa ..., Unipessoal Lda. – ..., a folhas 9 e seguintes do processo;
- Declaração da Gestora Industrial da empresa ..., a folhas 12 do processo;
- Fotocópia de quatro cheques e quatro facturas, a folhas 13 e seguintes do processo;
- Declaração da Gestora Industrial da empresa ..., a folhas 18 do processo;
- Carta da empresa dirigida ao Banco ... de 9.03.2011, a folhas 31 do processo;
- Fotocópia de cheque, a folhas 32 do processo;
- Recibo de remunerações, a folhas 33 do processo;
- Termo de ocorrência, de 4.02.2011, a folhas 34 do processo.

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 Europeias¹ 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 regalias².
- 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,³ 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

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

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, emitir o parecer referido.
- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável a trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴. 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.
- 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.** A trabalhadora vem acusada de *“não ter cumprido as ordens dadas pelos seus superiores hierárquicos, fazendo seus valores em dinheiro e em cheque destinados ao pagamento de vendas a dinheiro e facturas emitidas pela ... (...)”*, causando a *“lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa”* e quebrando *“(...) a relação de confiança indispensável ao vínculo laboral.”*, o que *“(...) torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (...)”*.
- 2.8.1.** Na concretização dos factos que são imputados à trabalhadora, a empresa descreve quinze vendas a dinheiro, entre Abril e Novembro de 2010, cujo montante total é de € 349,70, e quatro vendas, a que correspondem quatro facturas, num valor total de € 1.760,00.

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.

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.9. Como prova dos factos alegados na nota de culpa, a empresa junta ao processo quatro facturas em nome de ..., datadas de 3.11.2010, 8.11.2010, 12.11.2010 e 22.12.2010, respectivamente com os seguintes valores: € 456,65, € 515,46, € 449,39 e € 399,30.

Igualmente, junta quatro cheques do Banco ..., assinados por ..., com montantes e datas correspondentes às constantes nas facturas apresentadas.

2.10. No verso dos quatro cheques consta o número da conta ... do Banco ..., na qual os mesmos foram depositados.

Para esclarecer quem seria o titular da conta referida, a empresa junta ao processo carta que remeteu ao citado banco solicitando indicação do número de conta e do nome do titular da conta em que foi depositado o cheque n.º ..., emitido pela empresa e endossado a ...

Junta, igualmente, cópia do referido cheque, no verso do qual consta o número de conta ... do Banco ...

2.11. Na realidade, e muito embora não seja visível qualquer assinatura no verso dos cheques apresentados, a verdade é que todos foram depositados na conta supra referida, cujo número não coincide com o que consta como número de conta num cheque emitido pela empresa e endossado à trabalhadora, conforme folhas 32 do processo.

2.12. Verificando-se que a trabalhadora exerce a actividade de Técnica Administrativa⁵,

⁵ De acordo com o Anexo I (Profissões e categorias profissionais) da Portaria que aprova o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos, publicada no BTE, 1ª Série, n.º 27, de 22.07.2006, **Técnico Administrativo**, "Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, e suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social."



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

conforme consta da Cláusula Primeira do contrato de trabalho, cujas funções são, de acordo com a declaração da Gestora Industrial da empresa, e de entre outras, “6) *Recebimentos de Vendas a Dinheiro e de Facturas, em numerário ou cheque emitindo o respectivo recibo.*”, afigura-se ser de admitir que a trabalhadora depositou os quatro cheques referidos na nota de culpa numa conta (n.º ...) do Banco ..., S.A., na qual igualmente depositou a sua retribuição.

2.13. Refira-se que nos termos da lei, 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).

2.14. 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 profere no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623)⁶: *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável⁷ – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e*

Assistente Administrativo, “Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.”

⁶ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁷ 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.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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;*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 práctico-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 conexas 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)⁸ que: (...) *a determinação em concreto da justa*

⁸ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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)⁹: *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 culposo 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 culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por acção ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não 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 CT¹⁰, 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

⁹ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

¹⁰ 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.



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 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.¹¹

- 2.14.** Nestes termos, e no que se refere às vendas que foram pagas com os cheques juntos ao processo, o comportamento da trabalhadora afigura-se susceptível de induzir a perda de confiança que a entidade empregadora depositava nesta trabalhadora, criando dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura e,

¹¹ Actual artigo 330º do Código do Trabalho de 2009.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

nesse sentido, justificando a impossibilidade imediata da manutenção da relação laboral, por violação do dever de lealdade.

Assim sendo, conclui-se não existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade, uma vez demonstrados factos que permitem afastar de forma suficiente a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

2.15. Por último, no que respeita às vendas a dinheiro, na ausência de qualquer prova documental, não resulta demonstrado qualquer comportamento culposo da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

De acordo com o que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora ..., uma vez que se afigura que a entidade empregadora ..., LDA., ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 4 DE ABRIL DE 2011**