



PARECER N.º 123/CITE/2013

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 433 – DG/2013

I – OBJETO

- 1.1.** Em 02.05.2013, a CITE recebeu da ..., Lda, cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de Assistente de consultório, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2.** Compulsado os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da nota de culpa, através do Ofício datado de 16/04/2013.
- 1.3.** A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.** “A trabalhadora arguida foi contratada no dia 1 de janeiro de 2009, para exercer funções de assistente de consultório, na empresa arguente”



- 1.5. “A trabalhadora arguida tinha como funções administrativas, entre outras, fazer todo o tipo de trabalho na receção, atendimento a pacientes, efetuar pagamentos e receber dos pacientes os montantes dos serviços prestados, efetuar a abertura e fecho do Caixa, bem como assegurar a manutenção das condições de higiene de toda a clínica médica dentária”.

- 1.6. “No passado dia 15 de outubro de 2012, após deteção pela gerente da sociedade arguente de discrepâncias nas contas da clínica dentária e de diferenças de montantes debitados nas fichas de pacientes e respetivas folhas do Caixa, participou estes factos, suscetíveis de virem a constituir infração disciplinar, sem contudo, saber ao certo a identificação da responsável pelos mesmos nem a extensão dessas diferenças de valores, pelo que se ordenou a abertura de processo de averiguações com vista à determinação do responsável por tais factos. (cfr. fis. 2 dos autos)”.

- 1.7. “Foi decidido pela instrutora do processo, dados os factos em causa, e a falta de concretização do desvio de dinheiro, a nomeação da Senhora D^a ..., para realização de auditoria às contas da sociedade arguente no sentido de verificar as discrepâncias entre os registos nas fichas de clientes/pacientes, pagamentos a médicos e lançamentos dos respetivos valores recebidos nas folhas do Caixa”.

- 1.8. “Depois de definidos os critérios para tal verificação ordenou a instrutora do processo a realização, pela auditora nomeada, de relatório informativo sobre as eventuais discrepâncias encontradas”.



- 1.9.** “Aos dias sete de novembro de 2012 foi junto aos autos a fls. 7 o primeiro relatório da auditora, sendo requerido que a auditoria fosse alargada a todas as fichas de clientes/pacientes da sociedade arguente, referentes ao ano de 2012, porquanto as discrepâncias detetadas seriam mais gravosas do que inicialmente verificado pela sócia gerente da sociedade arguente”
- 1.10.** “Tal pretensão da senhora auditora foi deferida pela instrutora, a fls. 102 dos autos, ordenando-se a realização de relatórios quinzenais e a verificação de todas as fichas de pacientes, sem exceção, relativamente ao ano de 2012”.
- 1.11.** “Durante a verificação às contas, folhas do Caixa, fichas de pacientes e talões de multibanco foi possível detetar uma série de diferenças entre os valores registados em algumas fichas de clientes e os valores debitados no Caixa e os valores pagos aos médicos, havendo discrepâncias de montantes elevados em alguns pacientes, bem como tratamentos não pagos de inúmeros pacientes”.
- 1.12.** “Foram vários os relatórios enviados aos autos pela senhora auditora, que possuem o levantamento das diferenças encontradas relativamente a cada um dos pacientes. (cfr. fls. 8 a 101; 104 a 126; 132 a 156; 162 a 170; 172 a 183; 188 a 201; 203 a 205 dos autos)”
- 1.13.** “Pela investigação efetuada e pelo levantamento da prova que consta dos autos conclui-se que a autora dos desvios detetados havia sido a trabalhadora arguida ...”.



- 1.14.** “Após relatório de encerramento do processo de averiguações/inquérito (fls. 231), concluiu a instrutora não haver dúvidas sobre a responsável pelo desvio de dinheiro, havendo fundamento para imputar à trabalhadora ... os factos descritos nos diversos relatórios, pelo que foi ordenada a abertura de procedimento disciplinar à trabalhadora arguida, com vista ao despedimento, facto que lhe foi comunicado por carta enviada a 19 de março de 2013 (fls. 233)”.
- 1.15.** “Apurou-se, pela prova produzida nos autos que:
- 1.16.** “A sociedade arguente tinha ao serviço duas trabalhadoras administrativas, na receção – ...”.
- 1.17.** “As funções de abertura e fecho do Caixa eram da exclusiva responsabilidade da trabalhadora arguida ...”.
- 1.18.** “Quem abria a clínica e o Caixa da clínica no dia seguinte era sempre a trabalhadora arguida ...”.
- 1.19.** “A trabalhadora ... entrava ao serviço às 17 horas, ficando até ao fecho da clínica, fazendo, igualmente, os sábados de manhã”
- 1.20.** “A trabalhadora ... deixou de trabalhar na Clínica, no final de abril de 2012, ficando a trabalhadora arguida, ..., sozinha a desempenhar as funções administrativas”.
- 1.21.** “Na Nota de Culpa, a entidade empregadora descreve pormenorizadamente, no seu articulado 12, quem são os pacientes (que



foram auditadas as fichas de 37 pacientes), os tratamentos efetuados, os montantes pagos e os montantes que ficaram por regularizar”.

- 1.22. “Na Nota de culpa, artigo 12 (in fine), alínea be), refere a entidade empregadora que “Provou-se que a trabalhadora arguida desviou o montante total de 2.480,00€.”
- 1.23. “Parte deste valor não pago pelos pacientes foi recuperado durante a investigação levada a cabo no processo de inquérito, ou seja 1.220,00 €.
- 1.24. “Provou-se e apurou-se que o montante desviado e em dívida pela trabalhadora arguida à sociedade arguente ascende 1.260,00 €”.
- 1.25. “Provou-se que a trabalhadora arguida quando confrontada com algumas das situações agora dadas como provadas, relativamente à falta de pagamento de tratamentos e consultas, assumiu não ter cobrado tais tratamentos, designadamente de alguns familiares”.
- 1.26. “Provou-se que alguns pacientes procederam ao pagamento dos tratamentos e consultas e que parte dos valores pagos não foram debitados no Caixa do dia respetivo”.
- 1.27. “Provou-se que a sociedade arguente pagou aos médicos os tratamentos e consultas realizados”.
- 1.28. “Provou-se que a trabalhadora está grávida, encontrando-se de baixa médica, por motivo de gravidez de alto risco, desde 3 de dezembro de 2012 até à presente data”.



- 1.29.** “Com o comportamento descrito na presente nota de culpa, a trabalhadora arguida violou os deveres descritos nas alíneas c), e) e h) do artigo 128º do Código de Trabalho, designadamente de realização do trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho e promover ou executar os atos tendentes á melhoria da produtividade da empresa”.
- 1.30.** “O comportamento da trabalhadora arguida, descrito nos factos que se deram como provados causa à empresa arguente sérios prejuízos patrimoniais que merecem a tutela legal, pois têm consequências desastrosas a nível financeiro para a empresa arguente”.
- 1.31.** “Para além do mais é notória a falta de confiança da sociedade arguente no trabalho da trabalhadora arguida, o que põe em causa a continuidade e subsistência da relação de trabalho entre as partes”.
- 1.32.** “Os factos supra descritos, pela sua gravidade e consequências, integram o conceito de infração disciplinar e são suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351, n.º 1 e n.º 2, alíneas a), d) e e) do Código de Trabalho, designadamente a desobediência às ordens do empregador, o desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto e a lesão de interesses sérios da empresa, pelo que tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.



- 1.33.** Na Resposta à Nota de Culpa, enviada em 22/04/2013, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e refere, nomeadamente e em síntese, o seguinte.
- 1.34.** “Não corresponde à verdade o mencionado no ponto 1º da Nota de Culpa, pois a respondente iniciou o seu trabalho para a arguente em 16 de setembro de 2008”.
- 1.35.** “Desconhece a arguida o mencionado no ponto 2º da N.C”.
- 1.36.** “Desconhece a arguida o mencionado nos pontos 3º a 9º da N.C”.
- 1.37.** “Não vê a Arguida como pode ser extraída a conclusão mencionada no ponto 10º da N.C”.
- 1.38.** “Negando desde já, que possa ser responsável por qualquer desvio que tenha sido detetado”.
- 1.39.** “Quanto ao mencionado no ponto 12 a) não é verdade que a arguida fosse responsável pelo Caixa”.
- 1.40.** “E tanto assim era que nunca recebeu qualquer Subsídio de Falhas”.
- 1.41.** “Sucedem que a arguente não considera que os pagamentos nem todos eram efetuados em numerário”.
- 1.42.** “Já que alguns pagamentos eram realizados em cheque ou através de multibanco, valores esses que não entravam na folha do Caixa”.



- 1.43. “Razão pelo que as diferenças, a existirem, poderão refletir tais factos”.
- 1.44. “Quer ainda a arguida referir que a data dos tratamentos e a data das entradas de dinheiro, não são forçosamente as mesmas”.
- 1.45. “Já que os pagamentos, muitas vezes eram efetuados, vários dias após serem efetuados os tratamentos”.
- 1.46. “Factos que, de resto, são do perfeito conhecimento da arguente”.
- 1.47. “Pois a arguida enviava, semanalmente, em folha “Excel” todos os recebimentos feitos”.
- 1.48. “É falso que os pais da arguida, assim como os efetuados pelo seu marido, não tivessem sido pagos, pois, de facto foram pagos”.
- 1.49. “Nomeadamente as do seu marido que foram pagos através do Seguro Multicare que possuía”.
- 1.50. “Todos os factos invocados foram do conhecimento da arguente, na 6ª feira de cada semana”.
- 1.51. “O direito à ação disciplinar caduca, após 60 dias sobre o conhecimento dos factos”.
- 1.52. “Razão pela qual todos os factos anteriores ao dia 17 de fevereiro de 2013 se encontram caducados como geradores de responsabilidade disciplinar”.



- 1.53. “Assim como se encontram prescritos todos os factos anteriores a 17 de abril de 2012”.
- 1.54. “Razões pelas quais, quer de facto, quer de direito, improcedem os fundamentos invocados”.
- 1.55. “A arguida trabalha para a arguente há mais de 5 anos”.
- 1.56. “É uma trabalhadora honesta e zelosa”.
- 1.57. “Termos em que o processo deverá ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção disciplinar”.
- 1.58. A entidade empregadora juntou o depoimento da Senhora ..., mãe da sócia gerente da sociedade arguente, a qual corroborou os factos descritos na nota de culpa, acrescentando ainda que “por cautela, fez algumas verificações aleatórias no ano de 2011, não tendo detetado nada de muito grave razão pela qual sugeriu á própria filha e gerente da sociedade arguente que não levasse a efeito a auditoria exaustiva às fichas e contas”.
- 1.59. A última diligência processual é datada de 18/03/2013 e corresponde ao Relatório de encerramento do processo prévio de averiguações e nessa sequência da ordenação de abertura do processo disciplinar à trabalhadora, em 19/03/2013.



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Diretiva 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 atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva 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 direta 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 adotar medidas de proteção 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade 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

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).



especial proteção 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 proteção 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.** Importa ainda salientar que, no termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial. Em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 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 atividade profissional (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



- 2.6.** Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso sub judice, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.
- 2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴. A nota de culpa delimita o objeto 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 infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos 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 caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus

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



companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.10. 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)⁵: O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável⁶ – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e 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;
- umnexo 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 objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto.

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁶ 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 redação do seu antecessor referido no Acórdão citado.



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 “objetiva” 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 infração, ou seja, uma violação, por ação 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 atuação 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 respetiva 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 afetada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário ao correto 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 conexcionada 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)⁷ 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)⁸: 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 subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, 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 ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não

⁷ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁸ Acórdão disponível em 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 objetividade 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 CT⁹, 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 proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente 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.

⁹ Atual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redação idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.



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 suscetível 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 infração – cfr. art. 367º do CT.¹⁰

- 2.11.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter desviado o montante total de 2.480,00€ e que parte deste valor não pago pelos pacientes foi recuperado durante a investigação levada a cabo no processo de inquérito, ou seja, 1.220,00€
- 2.12.** Ora, de acordo com a nota de culpa, alega a entidade empregadora que provou-se que a trabalhadora arguida quando confrontada com algumas das situações agora dadas como provadas, relativamente à falta de pagamento de tratamentos e consultas, assumiu não ter cobrado tais tratamentos, designadamente de alguns familiares.

¹⁰ Atual artigo 330º do Código do Trabalho de 2009.



- 2.13.** Alega ainda a entidade empregadora, na nota de culpa, que provou-se que alguns dos pacientes procederam ao pagamento dos tratamentos e consultas e que parte dos valores pagos não foram debitados na Caixa do dia respetivo e que ficou provado que a sociedade arguente pagou aos médicos os tratamentos e consultas realizadas”.
- 2.14.** Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres genéricos a que se obrigou pela celebração do contrato de trabalho, mais concretamente os deveres previstos nas alíneas c), e) e h) previstos no artigo 128º do Código do Trabalho, designadamente “realizar o trabalho com zelo e diligência”, “Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não seja contrárias aos seus direitos ou garantias” e “promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa”.
- 2.15.** Assim, de acordo com a nota de culpa, com as condutas supra descritas, a trabalhadora arguida violou os deveres laborais a que está obrigada, nomeadamente, adotando um comportamento muito grave e culposo que pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho quebrando, de forma irremediável, a confiança que deve presidir às relações laborais.
- 2.16.** Por último refere ainda a entidade empregadora na Nota de culpa que o comportamento da trabalhadora arguida, descrito nos factos que se deram como provados causa à empresa arguente sérios prejuízos



patrimoniais que merecem a tutela legal, pois têm consequências desastrosas a nível financeiro para a empresa arguente.

- 2.17.** E que para além do mais é notória a falta de confiança da sociedade arguente no trabalho da trabalhadora arguida, o que põe em causa a continuidade e subsistência da relação de trabalho entre as partes”.
- 2.18.** É de salientar que em face dos factos descritos na nota de culpa e no que tange à prova documental junta aos autos, não se demonstra que a trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não seja contrárias aos seus direitos ou garantias e promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.
- 2.19.** Com efeito, a entidade empregadora não alega nem prova que, alguma vez tenha repreendido a trabalhadora arguida, em face da violação grave dos seus deveres, como refere na nota de culpa.
- 2.20.** 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 específica que de forma inequívoca comprovasse tais alegações.
- 2.21.** 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, ou seja não consegue provar que tenha sido a trabalhadora arguida que desviou o montante total de 2.480,00€

- 2.22.** A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa nega e refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, alegando, em sua defesa, que trabalha para a arguente há mais de 5 anos e que é uma trabalhadora honesta e zelosa.
- 2.23.** Assim, a trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa deixou impugnada toda a matéria vertida nos factos descritos.
- 2.24.** Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento pois, com efeito, a aplicação de uma sanção mais leve enquadrar-se-ia, com maior justiça, na regra da proporcionalidade, prevista no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.
- 2.25.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.
- 2.26.** A entidade empregadora não produziu prova documental suficiente e rigorosa ou testemunhal sobre as referidas acusações, conforme lhe competia, pois não basta alegar que a trabalhadora arguida violou os



deveres, previstos nas alíneas c), e) e h) do nº 1 do artigo 128º do Código do Trabalho. É necessário comprová-lo.

- 2.27.** Por sua vez, a entidade empregadora faz menções genéricas da trabalhadora ora arguida relativamente aos alegados comportamentos e atitudes, mas nada prova sobre estas eventuais referências. Ora cabe exatamente à entidade empregadora o ónus de provar os factos legitimadores da alteração da prestação laboral que pretende impor. Não o fazendo, não configura violação grave passível de medida tão grave/culposa de tal forma que torne imediata e praticamente impossível a relação de trabalho.
- 2.28.** Afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer quanto aos factos praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, ao ponto de considerar o comportamento da trabalhadora, ora arguida, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.29.** De igual modo, importa atender a que a entidade empregadora apenas alega mas não comprova eventuais queixas efetuadas por elementos exteriores à empresa relativos à conduta da trabalhadora, o que eventualmente poderia ter feito, designadamente, e a título exemplificativo, juntando os depoimentos dos respetivos clientes e pacientes que o testemunhasse e dos médicos quando alegadamente recuperou durante a fase de investigação levada a cabo no processo de inquérito o montante de 1.220,00€
- 2.30.** A entidade empregadora não junta o depoimento da trabalhadora arguida quando confrontada com as discrepâncias nas contas da clínica



dentária em sede de averiguações para concluir que ficou provado que a trabalhadora quando confrontada com algumas das situações agora dadas como provadas, relativamente à falta de pagamento de tratamentos e consultas, assumiu não ter cobrado tais tratamentos designadamente a familiares.

- 2.31.** Igualmente, não ficou provado, ao contrário do que alega a arguente, que o montante desviado e em dívida pela trabalhadora arguida à sociedade ascende 1.260.00€.
- 2.32.** Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fraturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflete de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, diretamente decorrentes da conduta da arguida, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.
- 2.33.** Com efeito, a entidade empregadora não alega nem prova que, alguma vez tenha repreendido a Trabalhadora arguida, em face da violação grave dos seus deveres, como refere na nota de culpa.
- 2.34.** Aliás, o único depoimento junto ao processo é o da Senhora ..., mãe da sócia gerente da sociedade arguente, que, acrescenta ainda, “por cautela, fez algumas verificações aleatórias no ano de 2011, não tendo detetado nada de muito grave razão pela qual sugeriu à própria filha e gerente da sociedade arguente que não levasse a efeito a auditoria exaustiva às fichas e contas”.



- 2.35.** Assim, não ficou demonstrado que os comportamentos da Trabalhadora arguida, sejam culposos e de tal modo graves, que pelas suas consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao 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, tal como exigem os n.ºs. 1 e 3 artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.36.** Face ao exposto, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., LDª, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MAIO DE 2013