



## PARECER N.º 35/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 60 – DP/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 15.01.2013, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., titular da categoria profissional de ajudante de cozinha, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º 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 03/12/2012.
- 1.3. Todavia, a entidade empregadora, no Ofício remetido à CITE, refere “Mais informamos que consideramos que a trabalhadora em causa foi devidamente notificada da nota de culpa, não obstante a carta remetida para a morada da mesma ter-nos sido devolvida.”
- 1.4. “Ainda assim, entendemos repetir tal notificação através de correio simples, como melhor se verifica do processo disciplinar que anexamos”.



- 1.5. A Trabalhadora não veio responder à Nota de Culpa nem requereu quaisquer diligências probatórias”.
- 1.6. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.7. “A Trabalhadora arguida presta a sua atividade profissional, sob autoridade e direção da ... (adiante designada ...), na valência da creche ..., sita em ..., exercendo as funções inerentes à categoria de ajudante de cozinha”.
- 1.8. “No dia 8 de outubro de 2012, não obstante encontrar-se de baixa por gravidez de alto risco, a Trabalhadora arguida esteve na creche para entregar o documento comprovativo da baixa médica, tendo chegado por volta das 13:30 horas”.
- 1.9. “A Trabalhadora arguida entrou na cozinha da creche para cumprimentar as trabalhadoras da cozinha, deixando a sua mala pendurada na dispensa da cozinha”.
- 1.10. “Nessa altura, a trabalhadora ... - cozinheira da creche - transmitiu à Trabalhadora arguida que, nesse dia e depois de almoço, ia à ...no ... em ... com a colega ...”
- 1.11. “Quando as trabalhadoras ... e ... saíram rumo à ..., a trabalhadora ... levou consigo apenas um envelope com algum dinheiro e um cartão multibanco do ..., deixando na dispensa da cozinha a sua carteira com o cartão multibanco do ...”.



- 1.12.** “Ainda antes de saírem, a trabalhadora ... perguntou à Trabalhadora arguida se as queria acompanhar à ..., ao que esta respondeu que não, tendo permanecido na creche”.
- 1.13.** “De seguida, e aproveitando a ausência das trabalhadoras da cozinha e nomeadamente da trabalhadora ..., a Trabalhadora arguida entrou na dispensa da cozinha e retirou, da carteira da trabalhadora ..., o cartão multibanco da conta n.º ... que esta titula no ...”.
- 1.14.** “A Trabalhadora arguida sabia o código de tal cartão multibanco pois, por vezes e durante a hora de almoço, quando a Trabalhadora arguida ia beber café, a trabalhadora ... pedia-lhe que lhe levantasse dinheiro com aquele cartão, facultando-lhe o respetivo código”.
- 1.15.** “No dia 8 de outubro de 2012 a Trabalhadora arguida tinha de pagar a renda da casa onde habita, no valor de € 300”.
- 1.16.** “Ao retirar o cartão multibanco da carteira da trabalhadora ... pretendia a Trabalhadora arguida fazer um levantamento de tal montante da conta da trabalhadora ... sem que esta desse conta”.
- 1.17.** “No dia 8 de outubro de 2012, as trabalhadoras da creche almoçaram, como de costume, nas instalações da creche e de seguida saíram para beber um café”.
- 1.18.** “Por volta das 14:15 horas, as trabalhadoras ... e ... saíram do café, pois a trabalhadora ... tinha de ir deixar o seu automóvel na oficina ...”.



- 1.19.** “Com efeito, a trabalhadora ... tinha pedido à colega ... se podia ir com ela para deixar o carro na oficina e esta depois lhe dar boleia de volta para a creche, ao que a trabalhadora ... havia acedido até porque queria pedir um orçamento de revisão para o seu automóvel e aproveitava a oportunidade”.
- 1.20.** “Quando ambas se dirigiram de volta à creche para buscar os respetivos automóveis (e porque a trabalhadora ... não sabia bem onde era a oficina e tinha receio de não conseguir seguir a colega ...), a Trabalhadora arguida disponibilizou-se para acompanhar a trabalhadora ..., dizendo saber onde era a oficina”.
- 1.21.** “Assim sendo, seguiram numa primeira viatura as trabalhadoras ... e a Trabalhadora arguida e numa segunda viatura a trabalhadora ...”.
- 1.22.** “Entretanto, durante o caminho para a oficina, a Trabalhadora arguida pediu à trabalhadora ... para passar no Multibanco que fica situado na bomba de gasolina da ... junto à ..., em ..., e esta assim fez”.
- 1.23.** “Chegadas à bomba da ..., a Trabalhadora arguida saiu do carro e foi levantar dinheiro, tendo demorado algum tempo”.
- 1.24.** “No referido levantamento, a Trabalhadora arguida utilizou o cartão Multibanco da supra identificada conta do ... titulada pela trabalhadora ... e, sem autorização desta, inseriu o código de tal cartão multibanco e procedeu a dois levantamentos em dinheiro de €150 cada um, perfazendo o valor global de €300”.



- 1.25.** “A Trabalhadora arguida fez sua tal quantia, bem sabendo que a mesma não lhe pertencia”.
- 1.26.** “Posteriormente, a Trabalhadora arguida regressou ao automóvel da trabalhadora ... e seguiram caminho para a oficina ..., tendo depois regressado à creche”.
- 1.27.** “A Trabalhadora arguida permaneceu na creche até cerca das 16:30 horas”.
- 1.28.** “Na madrugada seguinte - dia 9 de outubro de 2012 -, pelas 00:30 horas, a trabalhadora ... levantou dinheiro num Multibanco da ...”.
- 1.29.** “Fê-lo com o cartão multibanco da supra identificada conta que titula no ... e na qual recebe o salário que todos os meses lhe é processado pelo ...”.
- 1.30.** “Após proceder ao referido levantamento, verificou no extrato que ficou apenas com um saldo de cerca de €38, sendo que deveria ter nessa conta pelo menos mais €300”.
- 1.31.** “No mesmo dia 9 de outubro, já de manhã, a Trabalhadora ... resolveu confirmar com o trabalhador ... (a exercer funções na secretaria da creche ...), se tinha efetivamente recebido todo o salário referente ao mês de setembro de 2012”.
- 1.32.** “O referido trabalhador ... confirmou-lhe que ela tinha recebido a totalidade da retribuição de setembro no dia 28 de setembro de 2012”.



- 1.33.** “Posteriormente, a trabalhadora ... dirigiu-se a um multibanco para verificar as movimentações da identificada conta e deu conta que no dia anterior - 8/10/12 - tinha havido dois levantamentos da sua conta do ... de €150 cada, perfazendo o total de €300”.
- 1.34.** “De seguida, a trabalhadora ... dirigiu-se ao balcão do ... na Rua ..., acompanhada da sua colega de... trabalho ... e obteve o esclarecimento de que os levantamentos tinham sido feitos com o seu cartão multibanco da conta do ..., numa caixa multibanco sita na bomba da gasolina da ... de ..., ao pé da ..., sendo que o primeiro levantamento ocorreu às 14:24 horas e o segundo às 14:26 horas”.
- 1.35.** “Sucedede que, no dia anterior, àquelas horas, a trabalhadora ... encontrava-se na ... do ... de ... com a sua colega ... e não tinha sequer levado consigo o cartão multibanco daquela conta do ..., pelo que não poderia ter sido a própria a efetuar tais levantamentos”.
- 1.36.** “Dirigiu-se então à bomba da gasolina da ... de ..., onde lhe confirmaram que, por volta da hora de almoço do dia anterior, tinha levantado dinheiro naquele multibanco uma rapariga grávida e que usava óculos”.
- 1.37.** “Ora, a Trabalhadora arguida usa óculos e nessa data estava perto do fim da gravidez”.
- 1.38.** “Regressada à creche, a trabalhadora ... relatou todo o sucedido à Diretora Técnica da valência da creche da ... Dr.<sup>a</sup> ...”.



- 1.39.** “No dia 16 de outubro de 2012, a Diretora técnica da valência da creche pediu à Trabalhadora arguida que se deslocasse àquela creche, a fim de reunir com ela”.
- 1.40.** “Em tal reunião, a Trabalhadora arguida confessou à Diretora técnica que, no dia 8 de outubro de 2012, tinha levado o cartão multibanco do ... da colega ... e feito aqueles levantamentos, sem conhecimento da mesma”.
- 1.41.** “A Trabalhadora arguida esclareceu ainda que, nesse dia, estava desesperada para pagar a renda e que tinha pensado que assim que recebesse a baixa iria transferir o dinheiro para a colega ..., até porque, como era uma conta que trabalhadora ... não movimentava muito, podia ser que ela nem sequer desse conta”.
- 1.42.** “Posteriormente, através da Diretora técnica da creche, a Trabalhadora arguida fez chegar à trabalhadora ... um envelope com €300 e uma carta a pedir-lhe desculpa”.
- 1.43.** “Os factos supra descritos representam uma violação grave dos deveres da Trabalhadora arguida previstos na alínea a) do art.º 128º, nº 1 da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro que aprovou o Código do Trabalho, bem como na alínea b) da Cláusula 12” do Acordo Coletivo de Trabalho aplicável, publicado no BTE n.º 47, 1ª Série, de 22/12/01”.
- 1.44.** “Esta violação de obrigações e deveres legais e contratuais traduz-se na prática de infrações disciplinares muito graves”.



- 1.45.** “A Trabalhadora arguida praticou os comportamentos supra descritos sabendo que os mesmos não lhe eram permitidos”.
- 1.46.** “Agiu livre e conscientemente, com perfeito conhecimento de que estava a incumprir os seus deveres de trabalhadora e a cometer graves infrações disciplinares, que punham em causa a relação de confiança que preside ao vínculo laboral, mas não se absteve de adotar os referidos comportamentos”.
- 1.47.** “Tais comportamentos praticados pela trabalhadora arguida poderão ainda configurar a prática de ilícitos criminais”.
- 1.48.** “E integram o conceito de justa causa de despedimento previsto no n.º 1, bem como nas alíneas b) e i) do n.º 2, todos do art.º 351º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro que aprovou o Código do Trabalho”.
- 1.49.** “O comportamento culposo da Trabalhadora arguida, atenta a sua gravidade e consequências, quebram a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando a subsistência do vínculo laboral”.
- 1.50.** “E constituem, desse modo, justa causa de despedimento nos termos do disposto pelo art.º 351.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro que aprovou o Código do Trabalho.”
- 1.51.** “Por todo o exposto, o comportamento culposo da Trabalhadora arguida constitui uma notória e grosseira violação dos deveres laborais fundamentais consagrados na alínea a) do art.º 128.º, n.º 1 da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro que aprovou o Código do Trabalho, bem como





na alínea b) da Cláusula 12<sup>a</sup> do Acordo Coletivo de Trabalho aplicável, publicado no BTE n.º 47, 1<sup>a</sup> Série, de 22/12/01, os quais, pela sua extrema gravidade e consequências, são suscetíveis de determinar a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa, inclusive por subsunção dos comportamentos assumidos pela Trabalhadora Arguida, na previsão dos n.º 1 e 2, alíneas b) e i) do art.º 351.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro que aprovou o Código do Trabalho”

## **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 Europeias<sup>1</sup> 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 especial proteção 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 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

---

<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 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.



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.
- 2.6.** 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 previstos<sup>4</sup>. 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.

---

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



- 2.8.** 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 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).
- 2.10.** 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 consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...)

---

<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 redação do seu antecessor referido no Acórdão citado.



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 objetividade 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 “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)<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.

---

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



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 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 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 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 caráter 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

---

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

<sup>9</sup> 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.





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.

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.<sup>10</sup>

- 2.11** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de furtar um cartão Multibanco a uma colega e de lhe ter retirado € 300, tendo esta, num curto espaço de tempo, alegadamente reconhecido os factos e, através da Diretora Técnica da creche, “a trabalhadora arguida fez chegar à colega um envelope de €300 e uma carta a pedir-lhe desculpa”.
- 2.12** Assim, mostra o processo e conforme a nota de culpa, a trabalhadora arguida alegadamente reconhece os factos.
- 2.13** É de salientar que, o comportamento da trabalhadora arguida, embora merecedor de censura, deve ter em consideração o princípio da proporcionalidade entre a sanção disciplinar e a gravidade da infração e a culpabilidade do infrator, consagrado no n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.
- 2.14** Face ao que antecede, afigura-se, que o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne 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.

---

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



**2.15** Assim, 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 puérpera ..., promovido pela ..., 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 8 DE FEVEREIRO DE 2013**