

## PARECER N.º 335/CITE/2019

**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 2173-DL/2019

### I – OBJETO

**1.1.** Em 22.04.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora ... cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora lactante ..., com categoria profissional de “Técnica Superior em ...”, 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.

**1.2.** Previamente à abertura do processo disciplinar, foi instaurado em 29.10.2018, processo de Inquérito Prévio, nos termos do disposto no art.º 352.º do Código do Trabalho, com vista à averiguação dos factos passíveis de integrar(em) a prática de infração(ões) disciplinar(es) referentes à trabalhadora arguida, tendo no seu âmbito sido inquiridas como testemunhas, ..., Presidente da Direção da ..., ..., com a categoria profissional de “Cozinheiro”, ..., com a categoria profissional de “Cozinheira”, ..., com a categoria profissional de “Serviços Gerais”, ..., com a categoria profissional de “Ajudante de ação Direta”, ..., com a categoria profissional de “Serviços Gerais”, ..., com a categoria profissional de “Auxiliar de ação educativa”, ..., com a categoria profissional de “Auxiliar de ação Educativa” cujos Autos de Inquirição constam do processo remetido e se dão por integralmente reproduzidos. Em 08.04.2019 a trabalhadora arguida foi notificada deste facto, bem como da decisão de a suspender preventivamente, com efeitos imediatos, ao abrigo do disposto do artigo 354.º do Código do Trabalho, situação na qual a mesma ainda se encontra.

**1.3.** A trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, cujo teor se transcreve:

*“(…) ... vem, nos termos do disposto no artigo 353º do Código do Trabalho, deduzir Nota de Culpa contra ..., com a categoria profissional de ... a exercer cumulativamente o cargo de Diretora Técnica, o que faz nos termos e com fundamentos seguintes*

**Dos Factos:**

1.º

*A ... (doravante ... ou Associação), é uma IPSS, e tem como objeto o exercício da ação social primordialmente vocacionada para a Infância e a adolescência na sua valência da ...*

2.º

*A trabalhadora arguida é funcionária da ... desde 13.04.2011, com a categoria profissional de ... exercendo cumulativamente as funções de Diretora Técnica da ..., valência da ...*

3.º

*No dia 11.10.2018, cerca das 10:30h, a Dra. ..., ora trabalhadora arguida, solicitou à funcionária da ..., ..., a exercer as funções de cozinheira, para que aquela a ajudasse a retirar do interior da mala da sua viatura particular, marca BMW, várias compras que tinha feito para a Associação, no estabelecimento ...*

4.º

*As compras efetuadas pela trabalhadora arguida foram efetuadas no ... no dia 11.10.2018, conforme descrito na fatura n.º ..., pelas 10:02h, porquanto a mesma está assinada pela trabalhadora arguida e por um funcionário daquela superfície comercial, como é norma.*

5.º

*Pelo que o pedido de ajuda à funcionária ..., supramencionado, ocorreu cerca das 10:30h.*

6.º

*A funcionária quando estava a retirar as compras da mala do carro, viu que entre o banco da frente e o da retaguarda, em particular no espaço destinado aos pés dos passageiros do banco traseiro, encontravam-se vários outros artigos também, ao que tudo indicava, adquiridos no ....*

7.º

*De seguida, a funcionária ... depositou as compras efetuadas na despensa, passando a contabilizar e a registar as compras efetuadas pela trabalhadora arguida.*

8.º

*Ato contínuo, a funcionária ..., solicitou aos serviços administrativos que estes lhe facultassem a fatura das compras efetuadas pela trabalhadora arguida.*

9.º

*Após analisar a fatura verificou que ali constavam artigos que tinha a certeza que não os depositara na despensa porque não estavam nos sacos das compras entregues pela trabalhadora arguida.*

10.º

*Os produtos em falta, de acordo com a funcionária ..., eram os que visualizara no interior do carro da Dra. ..., tanto mais que aquela lhe tinha dito para retirar apenas os produtos da mala do carro.*

11.º

*Verificou a funcionária ... e o funcionário ... que os artigos em falta quando entregues pela trabalhadora arguida, em função dos produtos mencionados na fatura n.º ... de 11.10.2018, eram os seguintes:*

- *lombo de porco sem osso: 3.170 kg, no valor de 9.47€;*
  - *lombo de porco sem osso: 4.505 kg, no valor de 13,46€;*
  - *2 amaciadores da roupa concentrado, no valor de 6.99€;*
  - *2 detergentes líquidos da louça, no valor de 8.98€;*
  - *2 sacos plásticos reutilizáveis, no valor de 0,15€.*

12.º

*Os produtos supra identificados não foram devolvidos ou pagos pela trabalhadora arguida que os adquiriu com dinheiro da ..., tendo-se apoderado deles para consumo particular.*

13.º

*No dia 17.10.2018 a trabalhadora deslocou-se ao ... sito em ... e adquiriu os produtos melhor descritos na fatura n.º ..., pelas 13:12h para a ....*

14.º

*Os artigos/produtos foram adquiridos pela trabalhadora arguida naquela superfície comercial pela mesma estar assinada por si e por um trabalhador do estabelecimento comercial, como é norma.*

15.º

*As compras foram efetuadas na companhia de um jovem institucionalizado na Associação, de seu nome (...), sendo que a trabalhadora arguida se deslocou para aquele efeito no veículo da Associação, marca Fiat Punto, matrícula (...).*

16.º

*O funcionário ..., cozinheiro da Associação, por volta das 14h, quando chegou ao seu local de trabalho, verificou que tinha umas compras dentro de uns sacos do ..., no interior do corredor, junto da despensa anexa à cozinha, para serem verificadas e inventariar informaticamente.*

17.º

*Aquele procedeu à verificação, para o que solicitou nos serviços administrativos, ao funcionário ..., a fatura n.º ....*

18.º

*Ato contínuo, o funcionário ... pediu à funcionária ... para que o ajudasse a confirmar os produtos entregues pela trabalhadora arguida com os produtos constantes da fatura n.º ....*

19.º

*Da análise efetuada, constatou-se que existiam discrepâncias entre os produtos comprados e faturados, e os artigos/produtos entregues pela trabalhadora arguida,*

*faltando os seguintes:*

- 3 cestas médias no valor de 14.98€;
- 0.460kg de fiambre pá, no valor de 1.3X€;
- 0.755 kg de peito de frango, no valor de 3.00€.

20.º

*Os produtos foram adquiridos pela trabalhadora arguida para a ... mas não foram entregues na Associação, tendo aquela feito seus os mesmos para consumo particular.*

21.º

*Os artigos não foram pagos ou devolvidos à Associação.*

22.º

*As três cestas médias adquiridas e não entregues na Associação, não se encontraram, após verificação, na lavandaria, piso superior da Instituição ou nouro local.*

23.º

*As discrepâncias verificadas no peso dos produtos faturados e entregues, resultou da pesagem efetuada pelos funcionários ... e ..., diligências acompanhadas também pelo funcionário ... e pela funcionária ....*

24.º

*No dia 26.10.20 18 a trabalhadora arguida deslocou-se ao ... no veículo da Associação, marca Dacia, matrícula (...), efetuou as compras para a Associação melhor descritas na fatura n.º ..., pelas 15h, por tal documento estar assinado pela própria e pela funcionária da superfície comercial, como é norma.*

25.º

*No dia 27.10.2018 o funcionário ... quando se apresentou ao serviço, procedeu à inserção dos artigos/produtos no sistema informático que haviam sido comprados pela Dra. ... no dia anterior para a Associação.*

26.º

*As compras efetuadas pela trabalhadora arguida foram rececionadas e verificadas pelas funcionárias ... e ... no próprio dia 26.10.2018.*

27.º

*As funcionárias não têm como função habitual confirmar as compras entregues com a fatura dos produtos adquiridos.*

28.º

*As compras adquiridas pela trabalhadora arguida no dia 26.10.2018 foram verificadas através de confrontação com a fatura n.º ... pelos funcionários ..., ... e ... no dia 29.10.2018.*

29.º

*Do confronto da lista de compras entregues e verificadas pelas funcionárias ... e ..., com a fatura referente às compras efetuadas, verificou-se a falta dos seguintes produtos:*

- *2 Caramelos líquidos, no valor de 2,78€;*
- *0.505 kg de Queijo flamengo (barra), no valor de 3.98€;*
- *2 leites condensados, no valor de 1.95€.300*

*Os produtos adquiridos pela trabalhadora arguida foram adquiridos como sendo para a Associação mas a mesma apoderou-se dos mesmos para consumo ou uso particular sem que os tenha pago ou devolvido à instituição.*

**Do Direito:**

31.º

*Para além do dever principal de prestação da atividade de trabalho que impende sobre a trabalhadora arguida, sobre esta ainda incidem outros deveres laborais designados por acessórios, previstos na enumeração exemplificativa do artigo 128º do CT.*

32.º

*Sobre o dever laboral de realizar o trabalho com zelo e diligência escreve João Leal Amado, "Trata-se de um dever que se prende com o modo de cumprimento da prestação principal, significando que o trabalhador deverá realizar a prestação com atenção, com esforço com empenhamento da vontade e com o cuidado exigíveis a um trabalhador normal colocado na sua situação".*

33.º

*Ainda sobre o dever de zelo e de diligência, Maria do Rosário Palma Ramalho “dever integrante da prestação principal, é este dever que permite avaliar o modo de cumprimento dessa prestação. A medida do zelo ou da diligência do trabalhador no*

*desenvolvimento da atividade laboral deve ser aferida segundo o critério geral do bom pai de família, tendo em conta o contexto laboral em concreto. Assim, a atuação do trabalhador será diligente se corresponder ao comportamento normalmente exigível para aquele tipo de trabalhador, naquela função em concreto”.*

34.º

*Dos factos apurados no inquérito verificou-se a violação pela trabalhadora arguida do seu dever de lealdade e de boa fé para com a entidade empregadora.*

35.º

*A trabalhadora arguida para além de ser ... exercia cumulativamente as funções de Diretora Técnica, cargo de especial complexidade e de particular confiança numa Associação como a dos presentes autos, em face da especial relação de confiança e personalidade que terá de existir.*

36.º

*Como acentua Maria do Rosário Ramalho, o dever de lealdade, comporta um duplo sentido que se materializa no “envolvimento pessoal do trabalhador no vínculo” e na “componente organizacional do contrato”.*

37.º

*O elemento “da personalidade explica que a lealdade do trabalhador no contrato seja, até certo ponto, uma lealdade pessoal, cuja quebra grave pode constituir motivo para a cessação do contrato. É este elemento de personalidade, traduzido na lealdade pessoal, que justifica por exemplo, o relevo de condutas extralaborais do trabalhador graves para efeito de configuração de uma situação de justa causa de despedimento, bem como o relevo da perda da confiança pessoal do empregador no trabalhador para o mesmo efeito”.*

38.º

*Por outro lado, “a componente organizacional do contrato de trabalho justifica que o dever de lealdade do trabalhador não se cifre apenas em regras de comportamento para com a contraparte, mas também na exigência de um comportamento correto do ponto de vista dos interesses da organização”, dependendo, nesta segunda dimensão, o grau de intensidade do dever de lealdade e as consequências do seu incumprimento “do tipo de funções do trabalhador e da natureza do seu vínculo de trabalho em concreto”.*

39.º

*Conforme refere Monteiro Fernandes, “o que pode dar-se por seguro é que o dever geral de lealdade tem uma faceta subjetiva que decorre da sua estreita relação com a permanência de confiança entre as partes (nos casos em que este elemento pode considerar-se suporte essencial de celebração do contrato e da continuidade das relações que nele se fundam)”, sendo necessário “que a conduta do trabalhador não seja em si mesma, suscetível de destruir ou abalar tal confiança, isto é, capaz de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele”, sendo certo que “este traço do dever de lealdade é tanto mais acentuado quanto mais extensa for a (eventual) delegação de poderes no trabalhador e quanto maior for a atinência das funções exercidas à realização final do interesse do empregador”.*

40.º

*O dever de lealdade dos trabalhadores assume uma particular pertinência, quando este desempenha funções de responsabilidade, caracterizadas pela administração ou gestão de interesses alheios, e que exigem uma relação de especial confiança com a empregadora.*

41.º

*No caso sub Júdice, apurou-se que a trabalhadora arguida apoderou-se indevidamente de vários produtos/artigos, melhor descritos supra, aquando da realização das compras para o empregador.*

42.º

*Verificamos assim que, com a conduta descrita, a trabalhadora arguida violou os deveres de zelo, diligência e de boa-fé, devendo esta sua conduta ilícita ser*



*considerada grave, em si própria, porque consubstanciada num ilícito criminal, independentemente do prejuízo patrimonial ser ou no considerável.*

43.º

*Dos factos apurados em sede de inquérito constatou-se um prejuízo patrimonial de pelo menos 67,13€.*

44.º

*A conduta ilícita praticada pela trabalhadora arguida é culposa, reveladora de dolo.*

45.º

*Deste modo, tendo em conta tal gravidade, não se pode exigir que a entidade empregadora continue a aceitar a sua prestação de trabalho, verificando-se assim, por culpa do trabalhador, a quebra irremediável da relação de confiança entre as partes.*

46.º

*Chegaríamos a esta conclusão ainda que se tratasse de ato único, mas mais grave ainda quando a trabalhadora de forma sucessiva e num espaço temporal de cerca de duas semanas (entre os dias 11.10.2018 e 26.10.2018), pelo menos em três situações distintas, praticou factos idênticos e manteve o comportamento ilícito.*

47.º

*Nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do CT "Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a relação de trabalho".*

48.º

*O n.º 2 do mesmo artigo enuncia, a título exemplificativo, os casos que constituem justa causa de despedimento.*

49.º

*E o n.º 3 do referido artigo estatui que "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".*

50.º

*E como elucida o Acórdão do STJ de 12.09.20 12, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “os factos integrativos do conceito de justa causa hão-de materializar um incumprimento culposos dos deveres contratuais por parte do trabalhador, numa dimensão suscetível de ser considerada como grave, quer a gravidade se concretize nos factos em si mesmo que ocorra nas suas consequências”.*

51.º

*A trabalhadora arguida agiu de forma voluntária, consciente e com elevado grau de ilicitude, adotou comportamentos graves violadores dos seus deveres laborais, nomeadamente o dever de zelo e diligência, de confiança que nela era depositada para o exercício da sua função, bem como o dever de lealdade.*

52.º

*A violação culposa dos deveres laborais pela trabalhadora arguida, mormente o dever de lealdade e boa-fé, bem como a atuação reiterada no tempo, quebraram inevitavelmente a relação de confiança entre as partes o que determina o impedimento da subsistência da relação laboral, pelo que a ... tem a intenção de proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora arguida.*

*Nos termos legais, dispõe a trabalhadora arguida de um prazo de dez dias úteis a contar da receção da presente Nota de Culpa para consultar o processo, responder à nota de culpa e apresentar por escrito os elementos relevantes para o esclarecimento dos factos, bem como requerer diligências de prova. Desde já se informa que no caso de apresentar testemunhas, cabe à trabalhadora arguida assegurar a sua comparência.*

*O processo poderá ser consultado nos serviços administrativos da Associação, mediante requisição prévia, devendo qualquer comunicação ser entregue em tais serviços e endereçada ao Instrutor do processo.*

**1.4.** Em resposta à nota de culpa, a ilustre mandatária da trabalhadora, apresentou defesa nos seguintes termos:

..., residente na Rua (...), vem responder à nota de culpa que lhe foi enviada pela ..., o que faz nos seguintes termos:

1.º

A arguida nunca se apoderou/apropriou de quaisquer bens/produtos adquiridos com dinheiro da ...;

2.º

É falsa a factualidade alegada nos art.ºs 6º, 9º a partir de “porque não estavam nos sacos”, 10.º, 11.º, 12.º, 19.º, 20.º, 21.º, 22.º na parte onde se refere “não entregues na associação”, 30º, 34º, 41º, 42º, 43º, 44º, 45º, 46º, 51º e 52º da nota de culpa — razão pela qual vai a mesma expressamente impugnada.

3.º

A trabalhadora desconhece a matéria constante dos art.ºs 7.º, 8º, 9º até “dispensa”, 16.º, 17.º, 18.º, 22.º a partir de “não se encontraram”, 23.º, 25.º, 26.º a partir de “e verificadas”, 28.º e 29.º da nota de culpa — pelo que vai a mesma igualmente impugnada.

Termos em que devem ser arquivados os presentes autos e, em consequência, não ser aplicada qualquer sanção disciplinar à trabalhadora.

**1.5.** A entidade empregadora remeteu o processo instruído com os seguintes documentos:

– Comunicação remetida pela Entidade empregadora ao Exmo. Sr. Dr. ..., Instrutor do Processo, a solicitar abertura de inquérito prévio, anexando os seguintes documentos:

- o Participações dos funcionários denunciantes;
- o Mapas de trabalho dos funcionários;
- o Faturas em causa;
- o Horários de trabalho;

– Autos de Inquirição das testemunhas;

- Comunicação á arguida da instauração de Inquérito Prévio, bem como, da suspensão de funções;
- Termo de encerramento do Inquérito Prévio;
- Notificação á arguida da Nota de Culpa;
- Resposta à Nota de Culpa;
- Comunicações trocadas entre o ilustre instrutor do Processo Disciplinar e a entidade empregadora, assim como, documentos anexos, relacionados com o gozo da licença parental da trabalhadora arguida.
- Relatório final;

**1.6.** O processo foi remetido nos termos do no n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: “Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por

causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

**2.2.** 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.

**2.3.** Constitui jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias 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.

**2.4.** O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

**2.5.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

**2.6.** 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.

**2.7.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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.

**2.8.** Importa ainda salientar que, nos 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.

**2.9.** 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. 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.

**2.10.** 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.

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

**2.12.** 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): *"O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de "justa causa" de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o "...comportamento culposos 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 culposos 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 “imediate”, 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.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) 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): " *Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é 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 culposos 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 culposos 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 assumam 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 artigo 396.º, n.º 2, do CT, 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 a este propósito Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho (8.ª 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 (artigo 762.º 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. Artigo 367.º do CT”.*

**2.13.** Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu caráter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), “*O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a*

*consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.*

**2.14.** Desta forma, e por força da alínea c) 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 Júdice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

**2.15.** Nos termos do n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho) a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do mesmo diploma.

**2.16.** No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos que consubstanciam ilícitos disciplinares:

- De no dia 11.10.2018, se apropriar de artigos/produtos no valor de 39.05€, aquando da realização de compras para o empregador;
- De no dia 17.10.2018 se apropriar de artigos/produtos no valor de 19.36€, aquando da realização de compras para o empregador;
- De no dia 26.10.2019 se apropriar de artigos/produtos no valor de 8.71€, aquando da realização de compras para o empregador.

**2.17.** De acordo com o entendimento da arguente, o comportamento da trabalhadora que desempenha funções de ... e cumulativamente de Diretora Técnica, é violador dos deveres de lealdade, de zelo, diligência e de boa-fé, revestindo um especial grau de censurabilidade, porquanto exerce um cargo de especial complexidade e de particular confiança.

2.18. Alega a entidade empregadora que a trabalhadora agiu de forma culposa, reveladora de dolo, e que as condutas imputadas à trabalhadora são suficientes para a quebra irremediável da relação de confiança entre as partes, mais referindo que, ainda que se tratasse de ato único, se chegaria de igual modo, a tais conclusões.

2.19. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos e devendo as entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.20. Considerando os factos constantes da nota de culpa e no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, por toda a prova carreada para o presente processo pela arguente, onde se incluem a prova documental, as declarações prestadas pelas testemunhas arroladas pela arguente, afigura-se-nos, que em face da factualidade descrita importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que terá sido a trabalhadora quem se apropriou de tais artigos/produtos.

2.21. Assim, relativamente aos produtos desaparecidos no dia 11.10.2018 e analisada a participação da trabalhadora ..., não resulta provado, com um grau de certeza absoluta, que os produtos/artigos em falta, tenham sido apropriados pela trabalhadora arguida, porquanto a própria participante, refere que "(...) verifiquei que alguns dos produtos não se encontravam na dispensa e seriam **provavelmente** os produtos que se encontrariam entre os bancos da viatura da Dra. ... (...)." (sublinhado nosso).

2.22. No que concerne, aos produtos desaparecidos no dia 17.10.2018, não resulta demonstrado, com grau de certeza absoluta, que tenha sido a trabalhadora arguida a apropriar-se dos artigos/produtos, uma vez que, de acordo com o depoimento do

trabalhador ... e o exposto na nota de culpa, as compras foram encontradas no corredor junto à despensa e só depois foram confirmados os produtos em falta, pelo que, entre o momento em que as compras foram deixadas no corredor e o momento de verificação das faturas pelo cozinheiro, qualquer pessoa se poderia ter apropriado dos produtos.

Mais se refira que, uma vez que a trabalhadora arguida, no dia 17.10.2018 se deslocou ao supermercado Intermarché na companhia do jovem (...), onde efetuou as compras se afigura que seria de toda a pertinência a inquirição do referido jovem (...), considerando que, provavelmente, este poderá ter presenciado se houve ou não, apropriação ilegítima de produtos pertencentes à entidade empregadora.

**2.23.** Relativamente aos artigos adquiridos no dia 26.10.2019, da análise do depoimento das testemunhas, e do exposto na nota de culpa, verifica-se que apesar de as compras terem sido rececionadas e verificadas no dia 26.10.2019, só em 29.10.2019 foram confrontados os produtos adquiridos com a respetiva fatura, e verificada a existência de produtos em falta, pelo que, face ao hiato de tempo decorrido, não fica demonstrado, com grau de certeza absoluta, que tenha sido a trabalhadora visada pelo procedimento disciplinar a apropriar-se dos artigos/produtos.

**2.24.** Em face do exposto, não se pode concluir, conforme o fez a entidade empregadora, que os factos relatados se consideram provados, pois não foi junta prova suficiente na Nota de Culpa que revele que o comportamento adotado pela trabalhadora arguida inviabiliza em definitivo a manutenção da relação laboral. De facto, não integram o processo remetido à CITE elementos de prova que permitam estabelecer o indispensável nexos causal entre o comportamento adotado pela trabalhadora arguida, tal como é configurado pela entidade empregadora, e o grau de culpa determinante da impossibilidade de manutenção da relação laboral.

**2.25.** Assim sendo, conclui-se 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 sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

**2.26.** Face ao exposto, entende-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura inexistir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, cfr. n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, e que a entidade empregadora não logrou ilidir a mencionada presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ....

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, APRESENTANDO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**

**“A CTP vota contra o presente parecer por entender não existir qualquer indício de discriminação.**

**Sublinha-se, no entanto, que a presente declaração de voto não reflete qualquer conclusão quanto à irregularidade/ilegalidade do despedimento, sendo esta uma competência dos tribunais do trabalho.”**