

PARECER N.º 100/CITE/2022

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 12.02.

Processo nº CITE-D/10/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, no dia **05 de janeiro de 2022**, da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de operadora de supermercado de 1ª, 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 12.02.

1.2. A Nota de Culpa foi enviada à trabalhadora, por carta datada de **3 de dezembro de 2021**, nos termos da qual a empregadora comunica que a presença da mesma na empresa é inconveniente, pelo que considera necessária a sua suspensão preventiva sem perda de retribuição, até ao termo do processo disciplinar, e que, a provarem-se os factos que integram a nota de culpa, é intenção da empregadora proceder ao despedimento da trabalhadora com justa causa, ao abrigo do disposto no artigo 353º, nº 1 do Código do Trabalho.

1.3. Da nota de culpa enviada à trabalhadora fazem parte os factos que se transcrevem:

- “1. A arguida é colaboradora do ... e exercia, á data dos factos em apreço, funções na secção de peixaria da loja de ...
2. No dia 8 de outubro de 2021, a colaboradora ... atendeu uma cliente na caixa que, entre outras coisas, levava robalo, dourada e camarão.
3. Sendo que estes artigos estavam devidamente acondicionados em caixas de esferovite.
4. Para que o registo desses artigos fosse feito, a cliente entregou á ... sacos de plástico onde estavam coladas três etiquetas com o peso e preço de cada um dos artigos.

5. Em concreto e no que respeitava ao peso e preço, o que constava em cada uma dessas etiquetas era:
 - dourada fresca 200/6: peso líquido 1,072kg. preço 5,89€;
 - robalo fresco 200/60. peso líquido 1,110kg preço 6,09€;
 - camarão cozido PD 30/50, peso fixo 1,000kg, preço 10,99€
6. Num total de 22,97€.
7. No entanto, a ... achou que o peso que cada uma das embalagens apresentava era superior ao peso que constava na respetiva etiqueta.
8. Razão pela qual fez a pesagem da embalagem do camarão na balança da caixa e confirmou que o peso era muito diferente.
9. O que depois também se constatou ao se pesar a embalagem com os peixes.
10. A ... deu conta da diferença à cliente, informando-a de que tinha que rectificar o peso e preço desses artigos.
11. Tendo a cliente dito que aquele era o preço que a colaboradora da peixaria lhe tinha dado para pagar.
12. O assunto foi reportado à gerente da loja ..., que solicitou a uma colaboradora da peixaria que voltasse a pesar cada uma das embalagens.
13. O que foi feito, tendo-se apurado pesos e preços substancialmente diferentes dos constantes das etiquetas iniciais emitidas pela arguida. Assim:
 - dourada fresca 200/6. peso líquido 1.747kg, preço 11,34€;
 - robalo fresco 200/60, peso líquido 1774kg, preço 11,51€;
 - camarão cozido PD 30/50, peso fixo 3.848kg, preço 42,29€
14. Num total de 65,34€.
15. A cliente levou e pagou a dourada e o robalo, mas já não quis levar o camarão, uma vez que não tinha dinheiro para o pagar.
16. Tendo o camarão ficado na loja.
17. Depois disso, apurou-se que quem tinha atendido a cliente tinha sido a arguida.
18. Ou seja, foi a arguida que preparou, pesou e etiquetou a dourada, o robalo e a embalagem com os camarões.
19. Conforme a arguida também confessou à gerente ... e ao district ...
20. No entanto, ao pesar o robalo e a dourada arguida não pesou toda a quantidade que aviou à cliente.
21. Tendo apenas pesado parte da quantidade aviada, emitindo as respectivas etiquetas com um peso e preço inferior ao real.

22. Sendo que nesses peixes a diferença era quase de metade, ou seja, quase de um quilo em cada um, uma vez que a segunda pesagem já foi realizada após o peixe estar arranjado, e o peixe é sempre pesado antes de ser arranjado.
23. No caso do camarão, a actuação da arguida foi mais arrojada. uma vez que colocou na etiqueta por si emitida o peso certo de 1,000kg, ou seja, inseriu manualmente na balança o peso que quis que constasse na etiqueta.
24. Acresce que, quando no dia seguinte a gerente ... foi ver o camarão que a arguida tinha preparado, constatou que embalagem tinha diferentes qualidades de camarão.
25. Estando por baixo o camarão maior e mais caro e por cima o camarão mais barato, ou seja, o 30/50, cujo código, ou preço/quilo, tinha servido para a emissão das etiquetas.
26. Tendo a arguida vitafilmado excessivamente a embalagem, impedindo a verificação do seu conteúdo na caixa.
27. Pelo que a diferença do preço real, para o preço etiquetado pela arguida seria muito maior do que a apurada só pela pesagem da embalagem.
28. De qualquer maneira e tendo em conta a diferença de peso e preço apurada em relação aos diferentes artigos. a cliente preparava-se para pagar menos 42,37€ (65,34€ - 22,97€), do que o devido.
29. O que só não aconteceu porque o estratagema da arguida e da cliente foi descoberto e a cliente impedida de levar os artigos pagando só o preço que resultava das etiquetas que a arguido tinha emitido,
30. Tendo a cliente levado a dourada e o robalo, pagando o preço resultante da correcta pesagem desses artigos, mas já arranjados.
31. Não tendo a cliente levado o camarão, por não ter dinheiro para pagar o preço resultante da segunda pesagem, a correcta, do mesmo.
32. Resulta dos factos acima descritos que a arguida e a cliente se conluiaram. para que esta pagasse um preço muito inferior ao devido pelo robalo, dourada e camarão que levava.
33. Para tal, quando pesou o robalo e a dourada a arguida não pesou todo o peixe, fazendo constar na etiqueta apenas parte da quantidade de cada artigo que efectivamente, aviou à cliente
34. E, quando preparou o camarão, a arguida colocou na embalagem diferentes qualidades de camarão, colocando em baixo o camarão maior e mais caro e por cima o camarão mais pequeno e mais barato.

35. Emitido a etiqueta só com o código, isto é, preço do camarão mais barato (camarão 30/50 10.99/kg).
36. Não tendo sequer pesado a quantidade aviada, pois a arguida inseriu manualmente na balança o peso (peso fixo). que passou a constar na etiqueta e que era muito inferior ao real.
37. Com tal atitude, a arguida emitiu e colou em sacos de plástico e não nas respectivas embalagens: etiquetas que no total somavam 22,97€, como preço total desses três artigos.
38. Quando o preço total desses três artigos era, pelo menos, de 65,34€, conforme acima explicado.
39. Com esta atitude a arguida quis que a cliente levasse da loja três diferentes artigos, sem efectuar o pagamento do respectivo preço.
40. Ou seja, pagando menos 42,37€ do que o devido.
41. O que só não aconteceu, porque o estratagema da arguida e da cliente foi detectado na caixa e esta impedida de levar esses artigos pagando só o preço etiquetado pela arguida.
42. A arguida quis enganar e prejudicar a sua entidade patronal em benefício de uma cliente.
43. Com tal estratagema, em que a arguida emitiu etiquetas com um peso e preço diferente do real, seria possível, e era essa a intenção, à cliente levar consigo esses artigos, sem pagar o preço devido pelo mesmo.
44. A arguida agiu em conluio com a cliente, sabendo, ambas, que tal atitude não lhes é permitida.
45. A atitude da arguida é grave e consubstancia um ilícito disciplinar grave.
46. Que coloca em causa a confiança da sua entidade patronal.
47. A arguida agiu contra a vontade e em prejuízo da sua entidade patronal.
48. A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que a sua conduta, para além de consubstanciar um ilícito disciplinar grave, é passível de ser considerada, como crime de abuso de confiança, em que a tentativa é punível nos termos do artigo 205º do Código Penal.”

1.4. Conclui a entidade empregadora, na nota de culpa, que:

“Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação dos deveres: de cumprir as ordens e instruções do empregador

respeitantes à execução do trabalho: de lealdade, previstos nas alíneas e) e f) do n.º 1 do art. 128.º do Código de Trabalho.”

1.5. E ainda que “(...) as condutas adoptadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências — resultantes não só, mas especialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa — são susceptíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351.º do Código de Trabalho (...)”, em face do que “(...) e provando-se os factos de que a mesma é acusada, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art. 353.º do mesmo diploma legal.”

1.6. A trabalhadora tomou conhecimento da nota de culpa no dia **07 de dezembro de 2021**, nos termos da qual poderia, querendo, no prazo de 10 dias uteis, responder, para esclarecimento dos factos, podendo requerer audição de testemunhas, a junção de documentos ou a realização de quaisquer outras diligências instrutórias.

1.7. A trabalhadora não respondeu à nota culpa, nem requereu diligências instrutórias.

1.8. Do processo disciplinar fazem parte os seguintes documentos:

- O impresso de participação disciplinar acompanhado de cópias das etiquetas de peso, num total de 4, e respetivo talão de compra;
- Dois prints de filmagens de videovigilância;
- Dois autos de declarações datados de 30 de novembro de 2021, referentes à operadora de caixa D. ... e à trabalhadora D. ...

1.9. Não foi produzida qualquer outra prova.

1.10. O relatório intercalar de instrução do processo disciplinar, de 28 de dezembro de 2021, dá como provados todos os factos que integram a nota de culpa.

1.11. E conclui:

“(....) - Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo susceptíveis de configurar a violação dos deveres: de cumprir as ordens e

instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho; de lealdade, previstos nas alíneas e) e f), do n.º 1 do art.º 128.º do Código de Trabalho.

- Acresce que as condutas adoptadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências resultantes não só, mas especialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa, são suscetíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art.º 351.º do Código de Trabalho.

- A arguida etiquetou com um, preço inferior ao real, três artigos que preparou para uma cliente, para que esta levasse artigos da loja sem efectuar o pagamento da totalidade do respectivo preço, agindo a arguida com a intenção de beneficiar a cliente em prejuízo da sua entidade patronal.

- A arguida sabia que não podia deixar de cobrar o preço real dos artigos que a cliente levava, mas agiu intencionalmente dessa forma, prejudicando a sua entidade patronal.

- A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que as suas condutas, para além de consubstanciarem ilícitos disciplinares graves, são passíveis de serem consideradas como crime de abuso de confiança, previsto e punível nos termos do art. 205.º do Código Penal.

- Face ao que antecede, impõe-se determinar a sanção a aplicar e, se for esse o caso, a medida da mesma.

- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e ao grau de culpabilidade do infractor (art.º 330.º do Código de Trabalho).

- Na Nota de Culpa, e face aos comportamentos que indiciariamente eram imputados à arguida, admitia-se a possibilidade, e foi esse o propósito da entidade patronal, de aplicar a sanção de despedimento com justa causa (art.º 351.0 do Código do Trabalho).

- Instruído o processo, e carreada para os autos prova sobre os factos constantes da Nota de Culpa, somos de parecer que se confirmaram os indícios da prática da totalidade dos factos aí invocados e que justificam a aplicação da sanção mais grave.

- Dispõe o art.º 351.º do Código do Trabalho que “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”.

- Estão, assim, em causa três elementos ou requisitos:

- comportamento culposo e grave do trabalhador;

- impossibilidade da subsistência da relação de trabalho:

- nexos de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral; (v.d. entre outros, A. Motta Veiga, in Lições de Direito de Trabalho, Lisboa, 1997, pg. 541-542, Bernardo Lobo Xavier, in *Justa Causa de Despedimento: conceito e ónus de prova*, RDES, JAN/MAR — 1998, pg. 28 e sgs., Ac. do STJ de 05.07.2012, de 23.11.2011 e de 17.06.2009 in www.dgsi.pt).

- Face aos factos dados como provados, entendemos que se mostram preenchidos os supra referidos requisitos legais.

- A ilicitude consiste, desde logo, na violação dos deveres a que o trabalhador está contratualmente vinculado, seja por acção, seja por omissão, relativamente a deveres contratuais principais ou secundários, ou ainda a deveres acessórios de conduta, derivados da boa fé no cumprimento do contrato — Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 18 de Abril de 2007 (Processo n.º 2842/06) e de 8 de Março de 2006 (Processo n.º 3222/05).

- Relativamente ao comportamento culposo, entendido este como o nexo de imputação do facto ao trabalhador, a conduta da arguida assume uma intencionalidade tão óbvia que não necessita de maiores considerações para que possa, inclusivamente, ser classificada como dolosa.

- A arguida sabia que o seu comportamento se revelava contrário aos deveres laborais cujo cumprimento lhe é exigido e, ainda assim, quis manter os seus propósitos.

- É igualmente patente a gravidade do comportamento da arguida.

- Também a impossibilidade da subsistência da relação laboral ficou demonstrada.

- A conduta da arguida fez tábua rasa de todos os limites que, segundo os ditames da confiança e da boa-fé, seriam razoáveis esperar no âmbito de uma relação contratual onde o elemento fiduciário é preponderante para a subsistência do mesmo vínculo.

- A prática dos factos dados como provados configura condutas culposas que eliminaram a base de confiança que tem de existir numa relação laboral.
- O comportamento da arguida afectou gravemente a confiança mútua que está na base do contrato de trabalho, constituindo tal comportamento violação do dever de lealdade e justa causa de despedimento.
- O valor dos artigos em causa e o número destes, não afasta a gravidade da conduta descrita, uma vez que tal actuação, viola, de forma frontal, um dos principais deveres do trabalhador, o dever de lealdade que assume na relação laboral um carácter absoluto e cuja violação afecta gravemente a confiança necessária para a manutenção da relação laboral.
- Conforme resulta do referido Acórdão do STJ, de 05.07.2012, “Verifica-se a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, suscetível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele. (...) 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 do empregador, carácter das relações entre as partes —, se conclua pela premência da desvinculação.”
- Acresce que, e como já foi objecto de diversas decisões jurisprudenciais, o furto de um objecto por parte de um trabalhador, independentemente do seu valor, afecta gravemente a confiança mútua que está na base do contrato de trabalho, constituindo tal comportamento violação do dever de lealdade e justa causa de despedimento.
- Vejam-se, a título meramente exemplificativo, os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 02-02-2002, de 24-04-1 991 e de 09-03-2004 e, ainda, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24-05-1995, todos disponíveis em www.dgsi.pt.
- A entidade patronal jamais perderá em relação à arguida o sentimento de desconfiança, mal-estar e insegurança,

- Por último, importa aferir do nexo de causalidade entre o comportamento da arguida e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.
- Não só não subsistem dúvidas sobre a imputabilidade dos comportamentos, como é manifesto que pela sua gravidade colocam os mesmos em causa a subsistência da supra referida relação de confiança, necessária à manutenção da relação laboral.
- A confiança que a entidade patronal depositava na arguida desapareceu, sem que possa alguma vez mais deixar de ter dúvidas quanto à conduta da mesma.
- Atentas as especiais funções e responsabilidades profissionalmente cometidas à arguida, assentes no elemento fiduciário, não se prefigura que uma qualquer medida conservatória do vínculo fosse adequada à sanação da crise de confiança fatalmente comprometida com a sua reiterada conduta.
- Como tem sido, aliás, entendimento do Supremo Tribunal de Justiça, a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do trabalhador que foi criada no espírito do empregador pela conduta daquele, é suficiente para fundar uma justa causa de despedimento (v.d. entre outros, e para além dos acima referidos, os Ac. do STJ de 10.11.1993, in CJ, 1993, III, pg. 289; de 25.09.1996, in CJ, 1996, III, pg. 228; de 22.01.1997, AD., 428-429, 1997, pg. 1065; de 28.01.1998, in CJ, 1998, pg. 258; e de 03.03.1998, in AD, 1998, 437, pg. 709).
- Em conclusão, os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação dos deveres: de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho; de lealdade, previstos nas alíneas e) e f) do n.º 1 do art. 128.º do Código de Trabalho.
- Constituindo os mesmos, nos termos do disposto no art. 351.º do Código de Trabalho, justa causa de despedimento, sendo essa, conforme acima referido, a intenção da entidade patronal.

Face ao exposto e considerando o facto de que a arguida é lactante, deve solicitar-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o parecer prévio, conforme previsto no ad. 63.º do Código de Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, uma vez que 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 atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.
- 2.2.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.1.** Um dos considerandos desta 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;”.
- 2.2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.3.** Em estrita relação 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.

- 2.4.** Também em conformidade com a norma comunitária, e com a própria Constituição da República Portuguesa, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. 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.
- 2.7.** Ora, nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário, razão pela qual a sobredita presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.8.** Importa ainda sublinhar que a noção de justa causa de despedimento, assente no princípio constitucional da “segurança no emprego”, previsto no art.º 53º da

CRP, proíbe os despedimentos sem justa causa, e abrange apenas o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 2.9.** Sendo que na apreciação dessa justa causa, deve atender-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 (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.10.** A este propósito, o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt concretiza que “ (...) o conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexó de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...)”.
- 2.11.** Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) 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.

- 2.12.** Conforme jurisprudência do STJ (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.
- 2.13.** No caso em apreço, a trabalhadora arguida vem acusada de ter etiquetado, com um preço inferior ao real, três artigos que preparou para uma cliente, para que esta levasse artigos da loja sem efectuar o pagamento da totalidade do respectivo preço, agindo com a intenção de beneficiar a cliente, e concomitantemente em prejuízo da sua entidade patronal.
- 2.14.** No entender da empregadora, este comportamento imputado à arguida contraria os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo susceptível de configurar a violação dos deveres: de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho; de lealdade, previstos nas alíneas e) e f), do n.º1 do artigo 128º do Código de Trabalho.
- 2.15.** E ainda que as condutas adoptadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências resultantes não só, mas especialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa, são susceptíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no ar.º 351º do Código de Trabalho
- 2.16.** A empregadora entende que, não só não subsistem dúvidas sobre a imputabilidade dos comportamentos, como é manifesto que pela sua gravidade colocam os mesmos em causa a subsistência da supra referida relação de confiança, necessária à manutenção da relação laboral.
- 2.17.** Aduz a este respeito que a confiança que a entidade patronal depositava na arguida desapareceu, sem que possa alguma vez mais deixar de ter dúvidas quanto à conduta da mesma.

- 2.18.** Atentas as especiais funções e responsabilidade profissionalmente cometidas à arguida, assentes no elemento fiduciário, não se prefigura que uma qualquer medida conservatória do vínculo fosse adequada à sanação da crise de confiança fatalmente comprometida com a sua reiterada conduta.
- 2.19.** Cumpre-nos, ante demais, divergir neste passo relativamente ao entendimento da empregadora, desde logo porque não se encontram circunstanciadas, nem na nota de culpa, nem no relatório intercalar, quaisquer funções e responsabilidades profissionais acrescidas relativamente à trabalhadora aqui arguida que justifiquem, sublinhe-se, a alegação do carácter especial das funções que desenvolvia.
- 2.20.** No mais, não se encontra descrita, nem na nota de culpa nem no relatório intercalar uma conduta reiterada que, a existir, pudesse frontalmente beliscar a relação de confiança entre a empregadora e a trabalhadora.
- 2.21.** O que se nos afigura relatado é um episódio único, descrito de forma aparentemente conclusiva pela entidade empregadora.
- 2.22.** Pelo que, não descurando possibilidade de, a provar-se, nos encontrarmos de facto perante um ilícito disciplinar, a verdade é que o procedimento que aqui se aprecia não apresenta prova, ainda que indiciária, de que existia o alegado conluio entre a trabalhadora e a cliente e que sobretudo não prova que o comportamento da trabalhadora seja culposos e predeterminado a um fim.
- 2.23.** Na verdade, há que ter presente que o despedimento só deve ocorrer em ultima ratio, isto é, quando todas as outras sanções disciplinares conservatórias não se revelam proporcionais e adequadas à gravidade da conduta do trabalhador – art.º 330.º do Código do Trabalho.
- 2.24.** Não é, por isso, todo e qualquer comportamento de um trabalhador que possa constituir infração disciplinar, que é justificativo de despedimento.
- 2.25.** Como afirma Maria do Rosário da Palma Ramalho, in Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, Almedina, 5.ª Edição, pág.

761: «Os princípios gerais norteadores da aplicação das sanções disciplinares são o princípio da proporcionalidade, o princípio da processualidade, o princípio da celeridade e o princípio da cumulação da responsabilidade disciplinar com outras fontes de responsabilidade do trabalhador.»

- 2.26.** O princípio da proporcionalidade entre a infração e a sanção disciplinar é consagrado no artigo 330.º, n.º 1 do Código do Trabalho e impõe ao empregador que proceda a um juízo de adequação entre a infração cometida e sanção a aplicar, com base na gravidade da infração e no grau de culpa do trabalhador.
- 2.27.** Em desenvolvimento desde o princípio no âmbito do despedimento, o art.º 351.º, n.º 3 determina que a apreciação da infração disciplinar tenha em conta, no âmbito da empresa, o grau de lesão dos interesses do empregador, as suas relações com o trabalhador, e entre este e os colegas, e as demais circunstâncias relevantes no caso. Embora esta norma reporte especificamente à apreciação da infração disciplinar que consubstancia justa causa para despedimento, ela fornece critérios gerais para a aferição da gravidade do facto e da culpabilidade do trabalhador em qualquer infração disciplinar.»
- 2.28.** É, assim, obrigação de qualquer entidade empregadora, perante uma infração disciplinar cometida pelo trabalhador, usar da proporcionalidade à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, conforme disposto pelo art.º 330.º, n.º 1 do Código do Trabalho, e, nessa conformidade, aplicar a sanção mais adequada e proporcional à gravidade da infração, ficando a sanção do despedimento reservada para os casos de maior gravidade, que comprometam em definitivo a manutenção da relação laboral. O que acontece, desde logo, devido à própria proteção constitucional do trabalho, - art.º 53.º da Constituição da República Portuguesa - que proíbe os despedimentos sem justa causa, como referimos.
- 2.29.** O artigo 351.º do Código do Trabalho exige antes de mais que o comportamento do trabalhador seja culposos, grave em si mesmo, ou pelas suas consequências e que torne impossível a manutenção da relação de trabalho, no sentido de não ser exigível ao empregador que mantenha a trabalhar para si, alguém que teve um comportamento tão grave.

- 2.30.** A gravidade do comportamento do trabalhador é inerente à ilicitude do mesmo, ou seja, exige-se que esse comportamento seja portador de contrariedade com a normatividade vigente no contexto laboral em que as funções do trabalhador são exercidas.
- 2.31.** Como afirma Maria do Rosária da Palma Ramalho, na obra citada, na pág. 955: “Assim, relativamente ao elemento subjetivo da justa causa é exigido que o comportamento seja ilícito, grave e culposo. Estes requisitos justificam as seguintes observações: i) A exigência da ilicitude do comportamento do trabalhador não resulta expressamente do art.º 351.º, n.º 1, mas constitui um pressuposto geral do conceito de justa causa para despedimento, uma vez que, se a atuação do trabalhador for lícita, ele não incorre em infração que possa justificar o despedimento”.
- 2.32.** Acrescentando em seguida: “A exigência da gravidade do comportamento decorre ainda do princípio geral da proporcionalidade das sanções disciplinares, enunciado no art.º 330.º, n.º 1 do Código do Trabalho e oportunamente apresentado: sendo o despedimento a sanção disciplinar mais forte, ela terá que corresponder a uma infração grave; se o comportamento do trabalhador, apesar de ilícito e culposo, não revestir particular gravidade, a sanção a aplicar deverá ser uma sanção conservatória do vínculo laboral.”
- 2.33.** A esta luz, tem de haver uma real valoração da factualidade apurada, da gravidade da mesma, bem como do grau de culpa da trabalhadora, sob pena de, sempre que estivermos perante uma infração disciplinar cometida por um/a trabalhador/a, não serem sequer ponderadas as sanções conservatórias, independentemente do contexto em que se desenrolem os factos, dos antecedentes do/a trabalhador/a, do prejuízo que possa ter causado para a empresa, do reconhecimento do mérito que o/a trabalhador/a tenha vindo a obter ao longo dos anos, da antiguidade do/a mesmo/a.
- 2.34.** Como referimos, não consideramos que o processo disciplinar seja esclarecedor, com a segurança pretendida e que exigível designadamente para contrariar a referida presunção legal, que o comportamento da trabalhadora foi

culposo, o que inviabiliza naturalmente que possamos afirmar que tenha sido violador de deveres estruturantes da relação de trabalho.

- 2.35.** Acresce que também “a impossibilidade de manutenção da relação laboral deve ser apreciada no quadro de inexigibilidade com a ponderação de todos os interesses em presença, existindo sempre que a subsistência do contrato represente uma insuportável e injusta imposição ao empregador.”
- 2.36.** Nas palavras de Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 2009, Almedina, 14.^a Edição, pág. 591: «que significa a referência legal à “impossibilidade prática” da subsistência da relação de trabalho – é que a continuidade da vinculação representaria (objetivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador» e que «[n]as circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações (pessoais e patrimoniais) que ele supõe seria de molde a ferir de modo desmesurado e violento a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do empregador».
- 2.37.** Neste contexto, não se nos afigura demonstrada no processo disciplinar a impossibilidade da manutenção da relação de trabalho, nem que a manutenção da mesma revista uma insuportável e injusta imposição para a entidade empregadora.
- 2.38.** A sanção de despedimento mostra-se, assim, quanto a nós desproporcionada e excessiva quer face à gravidade da conduta, quer face às consequências da mesma, considerando-se que a empregadora deveria antes ter optado por uma sanção conservatória.
- 2.39.** Na verdade, não pode afirmar-se, perante os factos em apreço, que outras sanções menos gravosas não pudessem realizar as finalidades sancionatórias que justificam o ilícito disciplinar laboral (a existir) e com aptidão para reafirmar a autoridade da normatividade interna definida pela empregadora no contexto da empresa.

- 2.40.** Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, salientamos que é dever da entidade empregador comprovar, sem margem para dúvidas, que está a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem, sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, como é o caso desta trabalhadora.
- 2.41.** Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, designadamente os factos constantes da nota de culpa, a prova carreada para o presente processo, designadamente a prova testemunhal e demais prova documental importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa é necessário concretizar o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, 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 a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.42.** Contudo e independentemente da censura disciplinar devida, nos termos que já expusemos, afigura-se que não resulta do procedimento prova bastante que permita concretizar a gravidade e consequências de tal comportamento para que se possa concluir que se tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.43.** Acresce ainda o importante facto de desconhecermos o registo de quaisquer outras infrações disciplinares da trabalhadora arguida.
- 2.44.** Nesta medida não só a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, como na ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional, e assim concluímos não

existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, **a CITE opõe-se** ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode, em ultima análise, constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR **MAIORIA** DOS MEMBROS DA CITE EM 2 DE FEVEREIRO DE 2022, COM O **VOTO CONTRA** DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA