

PARECER N.º 264/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/844/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., remeteu à CITE, por carta registada com aviso de recepção datada de **14 de março de 2022**, cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., 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 entregue em mão à trabalhadora, no dia **12 de janeiro de 2022**, e igualmente remetida correio registado para a morada da sua residência, e encontra-se elaborada nos seguintes termos:

- “- A Arguente é uma sociedade comercial que, na prossecução do seu escopo social, se dedica à ... e o exercício de todas as atividades complementares direta ou indiretamente relacionadas com a sua atividade principal que é a ...
 - A antiguidade da arguida reporta-se a 12.06.2019, detendo atualmente a categoria de ...
 - Exerce as suas funções no estabelecimento da arguente denominado “...” sito em ..., e doravante designado por loja.
 - Quando os clientes ..., a arguente confere o direito a receberem, alternativamente;
 - a) uma ..., gratuitamente;
 - b) uma ... o pagamento adicional de €099.
 - Quando os clientes ..., a arguente confere o direito a receberem, alternativamente;
 - a) uma ..., mediante o pagamento adicional de €0,99;
 - b) uma ..., mediante o pagamento adicional de €0,99;
 - o) uma ..., mediante o pagamento adicional de €0,99;
- Ora,
- Antes de iniciar o trabalho na respetiva caixa cada colaborador recebe um rolo de selos para entregar aos clientes que atende, quando aqueles adquirirem esse direito pelas compras realizadas.

- O rolo entregue era registado num mapa próprio para o efeito do qual constava o primeiro e o último número da respetiva série de selos que era entregue ao colaborador em causa no início do turno de trabalho.
- Nesses mesmos mapas constam as unidades que os colaboradores, findo o turno de trabalho e quando era caso disso, devolvem.
- No dia 29 de outubro de 2021, o rolo entregue à colaboradora ... tinha como primeiro o selo n.º ... e, como último, o selo ...
- Das cadernetas entregues, constava o seguinte selo dos rolos dos dias 28 e 29 de outubro de 2021: ... (3.º caderneta).
- No dia 09 de novembro de 2021, o rolo entregue à colaboradora ... tinha como primeiro o selo n.º ... e, como último, o selo n.º ...
- Das cadernetas entregues, constava o seguinte selo do rolo do dia 09 de novembro de 2021: ... (2º caderneta).
- No dia 12 de novembro de 2021, o rolo entregue à colaboradora ... tinha como primeiro o selo n.º ... e, como último, o selo n.º ...
- Das cadernetas entregues, constava o seguinte selo do rolo do dia 12 de novembro de 2021: ... (2º caderneta).
- Das cadernetas entregues, constavam os seguintes selos do rolo do dia 17 de novembro de 2021: ..., ..., ..., ... e ... (1ª, 2ª e 3ª cadernetas).
- No dia 18 de novembro de 2021, o rolo entregue à colaboradora ... tinha como primeiro o selo n.º ... e, como último, o selo n.º ...
- Das cadernetas entregues, constavam os seguintes selos do rolo do dia 18 de novembro de 2021: ..., ... e ... (2.ª caderneta).
- No dia 22 de novembro de 2021, o rolo entregue à colaboradora ... tinha como primeiro o selo n.º ... e, como último, o selo n.º ...
- Das cadernetas entregues, constavam os seguintes selos do rolo do dia 22 de novembro de 2021: ..., ..., ... e ... (3.a caderneta).
- No dia 23 de novembro de 2021, o rolo entregue à colaboradora ... na parte da manhã tinha como primeiro o selo n.º 072587985 e, como último, o selo n.º ...
- No dia 23 de novembro de 2021, o rolo entregue à colaboradora ... na parte da tarde tinha como primeiro o selo n.º ... e, como último, o selo n.º ...
- Na sequência, a colaboradora ... apresentou a seguinte declaração escrita:
“Eu, ..., colaboradora da linha de caixas foi avisada desde o início da campanha de selos que não podia tirar selos da caixa, mas eu não vi o aviso que foi publicado e fui tirando os selos para dar à ... pensando que o podia fazer no qual foram entregues as cadernetas e fui chamada à atenção, no qual os selos foram retirados dos clientes que não queriam levar e eu pensando que podia tirar eram guardados comigo.
Sou colaboradora part-time das caixas e trabalho na empresa ... part-time.
...
...
.../2021”
- A colaboradora ... da empresa externa ... também apresentou a seguinte declaração escrita:
“Eu ... recebi selos da ... que os clientes lhe davam que não queria e eu recebia e dava a ... para fazer a coleção, colaboradora da ...
... 30/11/2021”
- No dia 02.12.2021, o diretor de loja confrontou a arguida com os factos supra descritos, tendo a mesma assumido que ficou com os selos que lhe foram entregues, adiantando, porém, não ter noção que tal era uma situação grave.

Ora,

- A arguida foi desonesta e desleal.
- A gravidade da conduta da arguida é tal que é passível de preencher o tipo legal de crime de furto, com previsão no art.º 204º do Código Penal. Por conseguinte,
- Tal, comportamento, pela sua gravidade e grau de culpa evidenciado, constitui falta disciplinar grave, sendo passível de sanção disciplinar de despedimento por justa causa, nos termos do n.º 1 e do n.º 2 alíneas a), d) e e) do artigo 351º do Código do Trabalho.
- Sendo de facto, intenção da arguente proceder ao despedimento da arguida por justa causa.
- Concede-se à arguida o prazo de 10 dias úteis para, querendo, deduzir a sua defesa por escrito.”

1.3. A trabalhadora respondeu à nota de culpa, por carta registada de 25 de janeiro de 2022, legalmente representada por mandatário constituída, conforme procuração junta, impugnando especificamente os factos constantes da nota de culpa, e mais aduzindo que:

- “- Na realidade, para fundamentar a existência do processo disciplinar em apreço, a arguente alega a existência de um, suposto, “conluio” entre três funcionárias que trabalham no “...” de ..., entre as quais a arguida, no sentido de prejudicarem tal instituição, no âmbito da campanha ...
- Primeiramente, ao contrário do alegado, inexistiu qualquer plano concertado entre as funcionárias em apreço relativamente a tal campanha, muito menos para prejudicarem quem quer que seja, designadamente o “...”.
- Na realidade, tal qual decorre da putativa, declaração produzida pela funcionária ..., a mesma afirmou que foi tirando selos para “dar a ...” (presume-se que se esteja a referir à colaboradora ...), sendo que em nenhum momento a mesma refere que entregou tais selos à aqui arguida, ..., o que não pode deixar de ser sintomático da veracidade do alegado pela arguida.
- Ou seja, a arguente pretende, sem que para tal invoque qualquer facto ou prova, passar a ideia que a arguida e as suas colegas congregaram um plano em que a colaboradora ... conservava os selos da coleção e posteriormente facultava-os à colaboradora ... e à aqui arguida.
- Acontece que tal, suposto, plano só é concebível no domínio da imaginação, pois, tal qual decorre da própria alegação da nota de culpa, não há qualquer facto ou prova que ateste que a arguida tivesse conhecimento de como os selos eram obtidos ou que os tenha obtido da funcionária ...
- Ora, se, infelizmente, a colaboradora ... obteve de forma ilícita ou indevida os selos em causa, tal circunstância era desconhecida por parte da arguida, que, reitera-se, nunca falou ou sequer abordou tal colega relativamente aos selos da coleção ..., tendo obtido alguns da colega ..., desconhecendo a sua proveniência, julgando que os mesmos provinham de compras realizadas por aquela.
- Para atestar que a arguida estava, e está convencida que nada praticava de ilegal ou indevido, a mesma, tal qual outras colegas, colocava os selos que possuía nas respetivas cadernetas, à vista e à frente dos colegas, naturalmente, consciente que nada de errado fazia.

- Concluindo, a arguida não cometeu qualquer falta disciplinar, muito menos violou qualquer dever, não foi desleal ou desonesta, não se apropriou de selos à custa da arguente (pois desconhecia a proveniência dos mesmos), não tendo criado qualquer esquema para se locupletar às custas da arguente (não havendo qualquer prova ou facto que ateste tal esquema, sobejando somente as meras conjecturas da arguente).
- Pelo que, quando se afirma que a conduta da arguida é passível de preencher o crime de furto, não pode deixar-se de negar veementemente tal afirmação, pois inexistente qualquer facto que permita, sequer indiciariamente, configurar tal crime.”

1.4. A trabalhadora arguida termina pedindo que “face à inexistência de qualquer ilícito disciplinar, deverá o presente processo disciplinar ser arquivado com as consequências inerentes a tal arquivamento”, e requer a audição da testemunha ...

1.5. A fls. 111 do processo disciplinar remetido à CITE consta a seguinte informação:

“O vigilante da empresa 2045 a exercer funções no ..., no dia 20 de dezembro de 2021 ao efetuar a ronda das 22h e 20m verificou que no chão da secção de ... havia açúcar em pó e uma embalagem de croissants mal fechada, presente no carrinho das quebras. Logo de seguida dirigiu-se à permanência (...) a dar conhecimento do sucedido pelo que lhe foi dito para informar via telefónica o Diretor de Loja (...). Após este telefonema foi-lhe pedido para visualizar as câmaras de vigilância de forma a tentar encontrar o autor deste acontecimento. Depois de observar com atenção as várias imagens, encontrou a imagem da funcionária de ... (nr....) a entrar na área social (refeitório) com um croissant na mão por volta da hora anteriormente referida. As imagens foram guardadas via CCTV numa Pen que estão comigo Diretor de loja, disponíveis assim se tal for solicitado. É de referir que de acordo com o procedimento da empresa, o colaborador da manhã de ... regista as quebras que são para o destino Reaproveitamento. E são posteriormente analisadas e visualizadas pela Permanência à Direção/chefe de Área. Sendo assim nenhum produto pode ser consumido na área social sem ter passado pelo registo e aprovação da Permanência.”

1.6. Em face do que, por carta registada com aviso de recepção, datada 01 de fevereiro de 2022, foi remetido à trabalhadora arguida **um aditamento à nota de culpa**, elaborado nos seguintes termos:

1.
No âmbito do presente processo disciplinar) a arguida recebeu uma nota de culpa. Sucede que:
2.
Após a entrega da nota de culpa ocorreram novos factos com relevância disciplinar,
3.
O que justifica o presente aditamento.
4.
No dia 20.12.2021 a arguida encontrava-se a exercer funções em loja.
- 5.

Nesse dia, por volta das 22h26, a arguida dirigiu-se para a área social com um croissant na sua mão direita.

Ora,

6.

A arguida retirou tal croissant de uma embalagem de croissant 's que estava colocada no carrinho de quebras, na secção ...

7.

O vigilante de serviço, ao efetuar a ronda por volta dessa hora, deparou-se que açúcar em pó no chão da secção ...

8.

O comportamento da arguida consubstancia uma violação muito grave e intolerável dos deveres de respeito, obediência e lealdade, violando as alíneas a), e) e 1) do n. 1 do art.º128º do Código do Trabalho.

9.

A arguida apropriou-se de um croissant com um pvp de €1,00.

10.

A arguida não registou nem pagou o referido artigo.

11.

Os artigos ainda que remetidos para quebra são propriedade da arguente.

Mais,

(...)

13.

Não compete aos colabores decidirem o destino a dar às quebras.

14.

Nenhum produto pode ser consumido na área social sem antes ter sido registado e aprovado pela respetiva permanência à Direção ou Chefe da Área.

Aqui chegados,

16.

Com o seu comportamento, a arguida causou à arguente um prejuízo no valor de €1,00.

17.

O comportamento da arguida consubstancia uma violação muito grave e intolerável dos deveres de respetos, obediência e lealdade, violando as alienas a), e) e f) do artigo 128º do Código do Trabalho.

18.

A arguida agiu de forma consciente, intencional e sobretudo premeditada quando se apropriou de um artigo da arguente, sem proceder ao seu devido registo e pagamento.

19.

A arguida sabia e não podia desconhecer que este seu comportamento é absolutamente contrário aos procedimentos da empresa.

20.

A arguida fez uso do seu posto e horário de trabalho para se locupletar às custas da arguente, causando a esta última um prejuízo.

21.

O comportamento da arguida consubstancia uma violação crassa dos seus deveres laborais, principalmente, do dever de lealdade e honestidade aos quais está obrigada.

22.

Tal comportamento, pela sua gravidade e grau de culpa evidenciado, constitui falta disciplinar grave, sendo passível de sanção disciplinar de despedimento

por justa causa, nos termos do n.º 1 e do n.º 2 als. a), d) e e), do ad. 351.º do Código do Trabalho.

23.

Sendo, de facto, intenção da arguente proceder ao despedimento da arguida por justa causa (...)."

1.7. A fls. 118 dos autos consta um atestado de incapacidade temporária da trabalhadora arguida por gravidez de risco clínico.

1.8. A trabalhadora respondeu ao aditamento à nota de culpa em **16 de fevereiro de 2022** negando em suma a violação dos deveres de que vem acusada, e alegando que os factos concretamente descritos no aditamento à nota de culpa não são propriamente factos novos, porque ocorridos antes dos factos descritos na primeira nota de culpa, pelo que sendo do conhecimento da arguente em momento anterior à primitiva nota de culpa não podem ser apreciados no presente processo disciplinar.

1.9. Termina requerendo o arquivamento do processo disciplinar em face da inexistência do ilícito disciplinar de que vem acusada no aditamento à nota de culpa que lhe foi notificada.

1.10. A fls. 127 a 132 dos autos de processo disciplinar encontram-se registados os depoimentos das testemunhas inquiridas em 25 de fevereiro de 2022, a saber, a testemunha ..., a testemunha ..., a testemunha ... e a testemunha ...

1.11. De fls. 133 e ss. dos autos de processo disciplinar consta o **RELATÓRIO FINAL E PROPOSTA DE SANÇÃO** elaborado pelo instrutor do processo disciplinar, no qual são dados como provados na sua generalidade os factos que integram a nota de culpa e o seu aditamento, concluindo que,

“Face aos factos dados como provados entendemos que o comportamento da arguida consubstancia uma violação muito grave e intolerável dos deveres de respeito, obediência, zelo, diligência, lealdade, violando as als. a), c), e), f) do n.º 1 do art. 128.º do Código do Trabalho.

Em primeiro lugar, e de forma consciente, intencional e premeditada, a arguida e as colegas criaram um estratagema que permitiu à arguida locupletar-se às custas da arguente, apropriando-se de selos que deveriam ter sido entregues aos clientes ou, então devolvidos à loja. A apropriação de tais selos equivale a apropriação de um crédito que a arguente concede aos seus clientes, em função das suas compras, atribuindo-lhes um ganho como está devidamente exposto na nota de culpa. A arguida apropriou-se desses créditos, fazendo-os seus, locupletando-se assim às custas da sua entidade patronal.

Como se não bastasse, a arguida ainda se permitiu apropriar de um artigo da arguente, sem proceder ao seu devido registo e pagamento. Ainda que tal artigo tivesse colocado no carrinho destinado às quebras, o mesmo continuava a ser propriedade da arguente e, por isso, a arguida não poderia consumir o referido artigo, sem o registar e pagar. A atitude da arguida é passível de constituir crime de furto, como é manifestamente claro.

Ora, a arguida revela assim um profundo desrespeito pelo cumprimento dos procedimentos da arguente que eram e são do seu conhecimento. A arguida foi desonesta e desleal e é inexigível impor à empresa que tolere tais tipos de comportamentos que são reveladores de uma profunda desobediência para com a entidade empregadora.

A postura da arguida afetou obviamente e de forma irremediável a confiança que vinha sendo depositada na sua idoneidade profissional, não sendo, de facto, exigível impor à arguente a manutenção do contrato de trabalho da arguida.

Aqui chegados, entendemos que a arguida deverá ser sancionada com o despedimento imediato com justa causa, ao abrigo do disposto no artigo 351º n.º1 e n.º2 alíneas a), d) e e) do Código do Trabalho, por se entender adequado à gravidade dos factos e ao grau de culpa evidenciado e provado.”

1.12. O processo disciplinar remetido à CITE é composto por 143 fls.

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.

2.3. 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;”.

- 2.4.** 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.
- 2.5.** Em estrita relação com o princípio 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.
- 2.6.** Também em conformidade com a norma comunitária, e com a própria Constituição da República Portuguesa, a legislação nacional consagra no artigo 63º 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 se presume feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.7.** Em estrita consonância com a referida especial proteção imposta pelo direito comunitário, cumpre salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, “(...) 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.”

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.** 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 o despedimento é justificado.
- 2.11.** A noção de justa causa de despedimento, assente no princípio constitucional da “segurança no emprego”, previsto no art.º 53º da CRP que proíbe os despedimentos sem justa causa, abrange apenas o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.12.** 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).
- 2.13.** 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 culposos do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação

de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

- 2.14.** 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 (...).”
- 2.15.** Nas palavras de Monteiro Fernandes, 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 à 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.”
- 2.16.** 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.
- 2.17.** No caso em apreço, a trabalhadora arguida vem acusada de ter ficado com selos relacionados com a campanha ... promovida pela entidade empregadora, e nos termos da qual os clientes têm direito a receber um selo por cada €20,00 em compras.
- 2.18.** Os selos colocados numa caderneta que a entidade empregadora faculta aos clientes para o efeito permitem-lhes receber as ... Para ter direito a receber os 55 selos, a trabalhadora arguida teria que ter realizado compras no montante

global de € 1.100,00, na medida em que para receber cada um dos selos teria que ter feito compras em montante igual ou superior a €20,00.

- 2.19.** Considerando que a trabalhadora arguida não fez essas compras, a entidade empregadora conclui que, *de forma consciente, intencional e premeditada*, a arguida e as colegas criaram um *estratagema que permitiu à arguida locupletar-se às custas da empregadora*, apropriando-se de selos que deveriam ter sido entregues aos clientes ou, então devolvidos à loja. A apropriação de tais selos equivale a apropriação de um crédito que a arguente concede aos seus clientes, em função das suas compras, atribuindo-lhes um ganho.
- 2.20.** Mais é acusada a trabalhadora arguida de se ter apropriado de um croissant, no valor de €1,00, sem proceder ao seu devido registo e pagamento. Ainda que tal artigo tivesse colocado no carrinho destinado às quebras, o mesmo continuava a ser propriedade entidade empregadora e, por isso, a arguida não poderia consumir o referido artigo, sem o registar e pagar.
- 2.21.** No entender da empregadora, e perante os factos dados como provados, o comportamento da trabalhadora arguida consubstancia uma violação muito grave e intolerável dos deveres de respeito, obediência, zelo, diligência, lealdade, violando as als. a), c), e), f) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho.
- 2.22.** Mais considerando que “a postura da arguida afetou obviamente e de forma irremediável a confiança que vinha sendo depositada na sua idoneidade profissional, não sendo, de facto, exigível impor à arguente a manutenção do contrato de trabalho da arguida.”
- 2.23.** Pelo que entende “in fine” que a arguida deverá ser sancionada com o despedimento imediato com justa causa, ao abrigo do disposto no artigo 351º nº1 e nº2 alíneas a), d) e e) do Código do Trabalho, por se entender adequado à gravidade dos factos e ao grau de culpa evidenciado e provado.
- 2.24.** Não descurando a possibilidade de, a provarem-se os factos, nos encontrarmos de perante ilícitos disciplinares, a verdade é que o procedimento que aqui se aprecia não apresenta prova, ainda que indiciária, de que exista de facto o

alegado conluio entre a trabalhadora arguida e as demais trabalhadoras para locupletamento da primeira à custa da entidade empregadora, e sobretudo não se prova, em nosso entendimento, com um mínimo de consistência e razoabilidade que o comportamento da trabalhadora seja culposo e predeterminado a um fim.

- 2.25.** Por seu turno desconhecemos, porque tal não vem alegado, o registo de infrações disciplinares da trabalhadora arguida, e como tal, há que ter presente que o despedimento só deve ocorrer em ultima *ratio*, isto é, quando todas as outras sanções disciplinares conservatórias não se revelarem proporcionais e adequadas à gravidade da conduta do trabalhador – art.º 330.º do Código do Trabalho.
- 2.26.** Não é, por isso, todo e qualquer comportamento de um trabalhador que possa constituir infração disciplinar, que é justificativo de despedimento.
- 2.27.** 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.»
- 2.28.** 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.
- 2.29.** Em desenvolvimento deste 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.

- 2.30.** 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.
- 2.31.** 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.
- 2.32.** 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.
- 2.33.** 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 culposos. 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”.
- 2.34.** 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.”

- 2.35.** 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.
- 2.36.** Como referimos, não consideramos que o processo disciplinar seja esclarecedor, com a segurança pretendida e 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.
- 2.37.** 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.”
- 2.38.** 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».

- 2.39.** 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.
- 2.40.** A sanção de despedimento mostra-se, assim, quanto a nós desproporcionada e excessiva quer face à gravidade das condutas, quer face às consequências das mesmas, considerando-se que a empregadora deveria antes ter optado por uma sanção conservatória.
- 2.41.** 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.
- 2.42.** 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 empregadora 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.
- 2.43.** Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, designadamente os factos constantes da nota de culpa, e seu aditamento, 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 nexo 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.

- 2.44.** 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.
- 2.45.** Nesta medida, consideramos que, 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, consideramos que 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 não se poder excluir a possibilidade de que o despedimento possa, em última análise, constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE ABRIL DE 2022, COM O **VOTO CONTRA** DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.