

PARECER N.º 413/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1791-DG/2022

I – OBJETO

1.1. Em 25.05.2022, via correio electrónico, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Operador-2, acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Em 29.03.2022, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, n.º 1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Exma. Senhora,

No âmbito do processo disciplinar que lhe foi instaurado, junto segue a nota de culpa referente aos factos que lhe são imputados. Informamos que pode consultar o processo na loja onde presta trabalho (sob prévia solicitação e agendamento com os recursos humanos) e responder por escrito no prazo de dez dias úteis, podendo juntar documentos e requerer as diligências de prova que entenda convenientes, indicando até 3 testemunhas por cada facto.

Mais informamos que a provarem-se os factos que lhe são imputados, é intenção da empresa proceder ao seu despedimento com justa causa.

Com os melhores cumprimentos.

Processo n.º 108/2022

Nota de culpa

..., pessoa coletiva pessoa coletiva n.º ..., com sede na Rua ..., doravante designada por arguente, deduz contra a trabalhadora - arguida ..., as acusações que constam na presente nota de culpa, assentes na seguinte factualidade:

Pressupostos:

1.

A Arguente é uma empresa que, na prossecução do seu escopo social, se dedica à construção, administração e exploração de hipermercados ou de outros estabelecimentos congéneres e ao exercício de todas as atividades complementares, direta ou indiretamente relacionadas com a sua atividade principal.

2.

A arguida, por sua vez, foi admitida ao serviço da arguente a 26.06.2019, detendo atualmente a categoria de Operador-2.

3.

Exerce as suas funções no estabelecimento da arguente denominado "... " sito em ...

Factos:

4.

No dia 15.03.2022, pelas 10h30, a segurança alimentar Rute Santos na visita diária à loja constatou que na área da pastelaria existia um carro com bolos de aniversário

5.

Cuja etiqueta de balança dispunha que a validade terminava a 15.03.2022 ao final do dia.

6.

Já no dia 16.03.2022, pelas 08h00, a mesma colaboradora constatou que os referidos bolos tinham sido expostos para venda com a etiqueta alterada

7.

Com a validade até dia 16.03.2022.

8.

Perante tal situação, foi confirmar quem tinha estado ao serviço na pastelaria nesses dois dias, tendo concluído que tinha sido a arguida.

Assim,

9.

Logo de seguida, a segurança alimentar, na presença da colega Patrícia Silva, confrontou a arguida sobre os fatos descritos, nomeadamente a troca de etiquetas e exposição à venda dos bolos,

10.

Tendo a arguida confirmado que efetivamente tinha sido ela

11.

Que havia colocado uma etiqueta com uma validade falsa no referido artigo

12.

Alegando que o fez, porque no dia anterior não tinha conseguido fabricar bolos para a abertura do dia 16.03.2022.

13.

Referiu ainda que não era a primeira vez que tomava tal atitude.

14.

Prontamente a segurança alimentar foi reportar a situação à Chefe de departamento ... e ao Diretor de loja ...

15.

Pelas 12h15 do dia 16.03.2022, foi realizada uma reunião com a arguida na qual estiveram presentes o DL ..., a chefe de departamento ..., a responsável de Segurança Alimentar ..., a coordenadora de RH ...

16.

Confrontada novamente com os fatos, voltou a afirmar que tinha trocado as etiquetas e colocado à venda os bolos,

17.

E ainda acrescentou ter conhecimento de que não o podia fazer, pois estava a incumprir com os procedimentos de ... e que sabia das consequências que isto poderia trazer (saúde pública e até o fecho da loja).

18.

A conduta da arguida reveste-se, por conseguinte, de extrema gravidade

19.

A aposição de uma etiqueta com uma data de validade falsa

20.

Constituindo uma adulteração do produto

21.

E incumprimento de prestação de informação correta ao consumidor

22.

O que é passível poderá constituir um risco de segurança alimentar para o consumidor.

23.

Por outro lado, a alteração da qualidade do artigo, coloca em causa a imagem da qualidade do mesmo e futuras potenciais compras do artigo

Aqui chegados:

24.

A conduta da arguida consubstancia-se numa clara infração

25.

Não só à lei laboral,

26.

Mas também a diversos diplomas legislativos de natureza contraordenacional e penal

27.

Podendo a arguente vir a ser punida com coimas elevadas

28.

Ou mesmo ver encerradas as suas instalações.

29.

Concretamente, infringiu o arguido Regulamento N.º ..., que regula a Proteção dos interesses dos consumidores

30.

E que estatui que a "A legislação alimentar tem como objetivo a proteção dos interesses dos consumidores e fornecer-lhes uma base para que façam escolhas com conhecimento de causa em relação aos géneros alimentícios que consomem. Visa prevenir: a) práticas fraudulentas ou enganosas; b) a adulteração de géneros alimentícios; c) quaisquer outras práticas que possam induzir em erro o consumidor.

31.

No art.º 17º do referido diploma prevê-se que "Os operadores das empresas do sector alimentar e do sector dos alimentos para animais devem assegurar, em todas as fases da produção, transformação e distribuição nas empresas sob o seu controlo, que os géneros alimentícios ou os alimentos para animais preencham os requisitos da legislação alimentar aplicáveis às suas actividades e verificar o cumprimento desses requisitos"

32.

Já o Art.º 18º estatui que "1. Será assegurada em todas as fases da produção, transformação e distribuição a rastreabilidade dos géneros alimentícios, dos alimentos para animais, dos animais produtores de géneros alimentícios e de qualquer outra substância destinada a ser incorporada num género alimentício ou num alimento para animais, ou com probabilidades de o ser; 2. Os operadores das empresas do sector alimentar e do sector dos alimentos para animais devem estar em condições de identificar o fornecedor de um género alimentício, de um alimento para animais, de um animal produtor de géneros alimentícios, ou de qualquer outra substância destinada a ser incorporada num género alimentício ou num alimento para animais, ou com probabilidades de o ser. Para o efeito, devem dispor de sistemas e procedimentos que permitam que essa informação seja colocada à disposição das autoridades competentes, a seu pedido"

33.

Ora, no caso vertente, protagonizado pela arguida, não se pode considerar que existe rastreabilidade

34.

Já no que concerne à adulteração do artigo, infringiu o arguido o DL n.º 28/84, de 20 de janeiro:

35.

Que dispõe no Artigo 23º: "1 - Quem, com intenção de enganar outrem nas relações negociais, fabricar, transformar, importar, exportar tiver em depósito ou em exposição para venda, vender ou puser em circulação por qualquer outro modo de mercadorias: 1. Contrafeita, falsificadas ou depreciadas, fazendo-as passar por autênticas, não alteradas ou intactas; 2. De natureza diferente ou de qualidade e quantidade inferiores às que afirmar possuírem ou aparentarem. Será punido com prisão até 1 ano e multa de 100 dias, salvo se o facto estiver previsto em tipo legal de crime que comine para mais grave - 2- Havendo negligência, a pena será de prisão até 6 meses ou multa até 50 dias.

36.

Já no Artigo 82º, consta a Definição e classificação de género alimentício anormal: "1 - Considera-se anormal o género alimentício que, sendo ou não suscetível de prejudicar a saúde do consumidor: 1. Não seja genuíno; 2. Não se apresente em perfeitas condições de maturação, frescura, conservação, exposição à venda, acondicionamento ou outras indispensáveis à sua aptidão para consumo ou utilização; 3. Não satisfaça as características analíticas que lhe são próprias ou legalmente fixadas, sem excluir as organoléticas. 2 - Os géneros alimentícios anormais classificam-se: 1. Géneros alimentício falsificado - o género alimentício anormal devido a qualquer das seguintes circunstâncias: 1) Adição ao género alimentício

de alguma substância, inclusive ingrediente, estranha à sua composição (...); III) Substituição do género alimentício, bem como de algum dos seus ingredientes, total ou parcialmente, por outra substância, de modo a imitá-lo;

37.

Quanto à prestação de informação aos consumidores sobre os géneros alimentícios, infringiu a arguida, o Regulamento (EU) Nº 1169/2011

38.

Ora, prevê o seu Artigo 3º "1 - A prestação de informação sobre os géneros alimentícios tem por objectivo obter um elevado nível de proteção da saúde e dos interesses dos consumidores, proporcionando uma base para que os consumidores finais possam fazer escolhas informadas e utilizar os géneros alimentícios com segurança, tendo especialmente em conta considerações de saúde, económicas, ambientais, sociais e éticas"

39.

Já o Artigo 4º estatui: "1 - Sempre que a legislação em matéria de informação sobre os géneros alimentícios imponha a prestação de informação obrigatória, essa informação deve pertencer, em especial, a uma das seguintes categorias: 1. Informação sobre a identidade, a composição, as propriedades ou outras características do género alimentício"

40.

Ora, os dispositivos legais supras citados colocam claramente a arguente como responsável máxima, em termos penais e contraordenacionais, pela ocorrência perpetrada pela arguida

41.

Em suma, a situação perpetrada pelo arguido é considerada como produção e comercialização de um género alimentício anormal,

42.

Fora do seu prazo de validade

43.

Com incumprimento da regulamentação rastreabilidade,

44.

E no limite poderia colocar em causa a segurança dos clientes que adquirissem os referidos artigos

Concluindo:

45.

O comportamento da arguida consubstancia uma violação muito grave dos deveres de zelo, diligência, obediência, de promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e de cumprir com as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho, violando as alíneas c), e), h) e j) do n.º 1 do art.º 128 do Código do Trabalho.

46.

A arguida agiu de forma livre, consciente e intencional

47.

Mas também culposa e altamente censurável.

48.

O arguido sabia e não podia desconhecer que estava a violar os procedimentos da arguente quando decidiu, unilateralmente, alterar data de validade do produto.

49.

A conduta do arguido consubstancia-se numa clara infração, não só à lei laboral,

50.

Mas também a diversos diplomas legislativos de natureza contraordenacional e penal, podendo a arguente vir a ser punida com coimas elevadas

51.

Ou mesmo ver encerradas as suas instalações,

52.

Conforme já suprarreferido

53.

A perpetrada pela arguida é considerada como produção de um género alimentício anormal,

54.

Com incumprimento da regulamentação de rastreabilidade,

55.

A arguida autuou de forma consciente e culposa

56.

Com a sua atuação, a arguida pôs em causa a saúde pública

57.

E as condições de segurança alimentar necessárias para o prosseguimento do escopo comercial da arguente.

58.

A conduta da arguida afetou, de forma irreversível, a confiança que vinha sendo depositada na sua idoneidade profissional. Portanto,

59.

Tal comportamento, pela sua gravidade e grau de culpa evidenciado, constitui falta disciplinar grave, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo passível de sanção disciplinar de despedimento por justa causa, nos termos do art. 351.º n.º 1 e 2 alíneas a) e h) do Código do Trabalho,

60.

Sendo, de facto, a intenção da arguente proceder ao despedimento da arguida por justa causa.

Concede-se ao arguido o prazo de 10 dias úteis para, querendo, deduzir a sua defesa por escrito.”

1.3. Em 12.04.2022, por CAR, a trabalhadora apresentou resposta à nota de culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, cujo conteúdo se transcreve:

“Ex.mos Senhores,

Serve a presente para responder à nota de culpa que me apresentaram:

- 1) Repudio totalmente a narrativa que consta da nota de culpa.*
- 2) Eu não tive a noção de que estava a cometer uma ilegalidade, conforme passo a explicar:*
- 3) Tal como já tive oportunidade de reconhecer verbalmente, aquilo que eu fiz é habitual ser feito na secção de pastelaria, por ordem das chefias.*
- 4) Na verdade, volto a dizê-lo, por iniciativa das chefias, nem sempre as datas de fabrico que constam das etiquetas coincidem com as verdadeiras datas de fabrico dos bolos.*

- 5) Concretizo, em alturas de muito serviço, como sucede sempre nos dias que antecedem todas as datas festivas (por exemplo: no natal, na passagem de ano, na páscoa, no dia do pai, no dia da mãe, no dia dos namorados, etc.), seguindo as ordens da chefia, os operadores fabricam os bolos, com 2-3 dias de antecedência, e colocam-nos na área frigorífica e, à medida que são necessários, vão sendo daí retirados e colocados à venda, com a etiqueta desse dia, isto é, com a etiqueta a fazer coincidir o alegado dia de fabrico dos bolos como dia em que são colocados à venda.
- 6) Repito, quando fui colocada na secção da pastelaria esta prática já existia, era implementada pelo chefe ..., que era quem dava as ordens, e todas nós, concretizando, eu, a ..., a ... e a ..., repito, todas trabalhámos desta maneira.
- 7) No contexto acabado de expor, no dia 14/03/2022, fiz 6 bolos especiais, para serem colocados à venda no dia 15,
- 8) e coloquei-os na arca frigorífica, com a etiqueta com a data de fabrico a 14.03.2022 e data de validade a 15.03.2022.
- 9) No dia 15/03/2022, não pus os referidos bolos à venda, nem sequer os retirei da arca frigorífica, porque a secção estava a ser pintada.
- 10) Nesse mesmo dia, imprimi novas etiquetas, com data de fabrico a 15.03.2022 e data de validade a 16.03.2022.
- 11) E no dia 16.03.2022, retirei os referidos 6 bolos da arca frigorífica e coloquei-os no expositor, a fim de serem vendidos.
- 12) Adianto que nenhum dos referidos bolos foi vendido.
- 13) Reconheço que, no dia 14, deveria ter falado primeiro com a minha chefia, porque nas outras vezes as ordens partiram da chefia.
- 14) Sou uma mera "operadora", nunca me atribuíram sequer a categoria profissional de "pasteleiro".
- 15) Desconheço completamente as regras referidas nos pontos 24 e seguintes da nota de culpa
- 16) e acrescento que a empresa nunca me deu qualquer formação profissional nesta matéria.

- 17) *A isto acresce que, eu não tenho conhecimento da existência de qualquer procedimento interno em matéria de validade de produtos,*
- 18) *nem nunca a empresa me deu qualquer formação sobre esta matéria.*
- 19) *Apenas sei que a balança regista automaticamente as datas de validade.*
- 20) *Verifico, no entanto, que a balança atribui validades distintas para bolos que têm exatamente os mesmos ingredientes.*
- 21) *Por exemplo: para o "bolo especial", a balança assinala 2 dias de validade; para a "torta de noz", assinala 3 dias de validade; e para o "tronco de Natal", a mesma balança assinala 4 dias de validade!*
- 22) *Ora, estes bolos são todos feitos por nós e os ingredientes são exatamente os mesmos, isto é, levam as mesmas massas e os mesmos cremes! Porque é que são indicadas validades diferentes?! Nunca ninguém me explicou.*
- 23) *Os 6 bolos especiais que fabriquei no dia 14/3, têm exatamente as mesmas massas e os mesmos cremes que o "bolo de noz" e o "tronco de Natal"*
- 24) *e foram colocados à venda dentro do prazo de validade que seria atribuído ao "bolo de noz" e ao "tronco de Natal"!*
- 25) *Os referidos 6 bolos não apresentavam o mínimo sinal de deterioração,*
- 26) *nem havia nada que indiciasse que eles não estavam próprios para consumo.*
- 27) *Aliás, a empresa não efetuou qualquer teste aos bolos para verificar se eles não estavam em condições de serem vendidos.*
- 28) *Sempre agi em conformidade com as ordens das minhas chefias.*
- 29) *Se falhei, apresento as minhas sinceras desculpas pelo sucedido.*
- 30) *Mas, conforme resulta daquilo que acabo de expor, sinto que este processo disciplinar é bastante injusto e discriminatório.*
- 31) *A prática existe, foi criada pelas chefias, e eu é sou acusada de cometer todas as ilegalidades.*

32) *A ameaça de despedimento é manifestamente infundada e desproporcional.*

33) *Nunca menti, nem escondi o que quer que fosse, pelo que não percebo porque é que dizem que não podem confiar em mim.*

34) *Atualmente, estou grávida,
(Doc. 1, que junto e cujo teor dou aqui por integralmente reproduzido)*

35) *estou a viver um período de grande fragilidade pessoal, não tenho qualquer dúvida em como sou o elo mais fraco, e este processo humilha-me bastante.*

Prova: junto 1 documento para prova da gravidez. Não indico qualquer outra prova porque a situação é do conhecimento de todos.”

1.4. Em sede de instrução do procedimento disciplinar, nos termos do art.º 356º, do Código do Trabalho, foram ouvidas cinco testemunhas em 11.05.2022, conforme Autos de declaração juntos ao processo.

1.5. Do processo consta ainda o seguinte:

- Relatório final e proposta de sanção;
- Participação disciplinar assinada.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Compete 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*”.

2.2. 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 (...)."

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05.07.2006 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. Em sintonia com as disposições comunitárias, dispõe a Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 68º, nº2, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, sendo que nos termos do nº 3 do mesmo preceito, as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. Consagra ainda o art.º 53º da Lei Fundamental a proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2.8. Em consequência, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, consagra uma especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental. Dispõe aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – art.º 63º, nº1, do Código do Trabalho.

2.9. Importa salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “*Fundamentos gerais de 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 referido parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.10. Relativamente à modalidade de despedimento por facto imputável a trabalhador, a especial tutela dirigida a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e a trabalhadores no gozo de licença parental consubstancia-se ainda na presunção legal de que tal despedimento é feito sem justa causa, nos termos do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho. Tal presunção é *juris tantum*, isto é, pode, nos termos do art.º 350º, nº2, do Código Civil, ser ilidida mediante prova em contrário. Conforme refere a Prof.^a Maria Palma Ramalho “*Esta presunção é, nos termos gerais, uma presunção ilidível, cabendo ao empregador demonstrar, junto da CITE, que o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador não é devido ao seu estado ou situação, nem se funda em qualquer outra prática discriminatória.*”¹

2.11. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma forma muito mais minuciosa do que o procedimento disciplinar comum, atendendo ao carácter gravoso da

¹ RAMALHO, Maria Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 6ª edição, 2016, Almedina, p. 836-837

sanção disciplinar em causa, que implica a extinção do vínculo laboral, sem indemnização ou compensação. Nesse sentido, a nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: esta delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais como temporais, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador à mesma, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (art.º357º, n.º4, *in fine*, do Código do Trabalho).

2.12. 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 (art.º 351º, n.º1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu n.º2, um enunciado de várias situações típicas constitutivas de justa causa, enunciado esse que assume um carácter exemplificativo. A este propósito refira-se que tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que subsumível nas alíneas do n.º2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no n.º1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.²

2.13. 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 (cf. artigo 351.º, n.º 3, do Código do Trabalho).

2.14. 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 culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

² *Idem*, pg. 814

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 vincuística;*
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...). É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;*
- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual”.*

2.15. 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 denexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador – o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no 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”.

2.16. 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 carácter 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”.*

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Da análise dos elementos remetidos pela entidade empregadora, dá-se por demonstrado que a trabalhadora em causa, com a categoria profissional de Operadora-2, enquanto se encontrava ao serviço na secção de pastelaria, colocou etiquetas com data de fabrico e validade alterada em bolos, posteriormente expostos para venda ao público; tais etiquetas continham data de fabrico que não correspondia à data real em que o produto fora produzido sendo, conseqüentemente, a data de validade também alterada.

3.2. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere que fabricou seis bolos no dia 14.03.2022, tendo colocado a etiqueta com a correspondente data de fabrico e com data de validade de 15.03.2022; no dia 15.03.2022 não colocou os bolos para venda, tendo impresso novas etiquetas com data de fabrico de 15.03.2022 e data de validade de 16.03.2022; no dia 16.03.2022 colocou os referidos bolos para venda. A trabalhadora indica não ter conhecimento de qualquer procedimento interno em matéria de validade de produtos nem nunca ter recebido formação nesta matéria, apenas sabe que a balança regista automaticamente as datas de validade e que tais datas diferem consoante o tipo de bolo selecionado.

3.2. No entendimento da entidade empregadora, a trabalhadora violou os deveres de zelo, diligência, obediência, de promover ou executar actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e de cumprimento das prescrições sobre segurança e saúde no trabalho, nos termos do art.º 128º, nº1, alíneas c), e), h) e j), do Código do Trabalho. Pelo que, atendendo ao comportamento e grau de culpa evidenciado, tal violação torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo passível de despedimento com justa causa, nos termos do art.º 351º, nº1 e nº2, alíneas a) e h), daquele diploma.

3.3. Para que se conclua pela verificação de uma situação de justa causa para despedimento, é necessário que se encontrem preenchidos os requisitos cumulativos constantes do art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho, a saber: um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, grave em si mesmo ou pelas suas consequências (elemento subjectivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objectivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos. Conforme já referido, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, seja ela directamente subsumível ao art.º 351º, nº2 ou decorrente da violação de qualquer outro dever do trabalhador, tem que se subsumir à cláusula geral de justa causa estabelecida no nº1 do artigo, para efeitos de verificação dos respectivos elementos integrativos.

3.4. A entidade empregadora indica que a trabalhadora sabia e não podia desconhecer que estava a violar os procedimentos internos quando decidiu, unilateralmente, alterar a data de validade dos produtos. Coloca-se, pois, a questão de saber se a trabalhadora agiu com culpa quando alterou as respectivas etiquetas.

É de qualificar como culposa a actuação do trabalhador que contrarie a diligência normalmente devida segundo o critério do bom pai de família (art.º 487º, nº2, CC), ou seja, de acordo com “um trabalhador médio, normal” colocado perante a situação e as circunstâncias concretas em apreciação, segundo critérios de razoabilidade e objectividade; mas o grau de diligência exigido ao trabalhador depende também do seu perfil laboral específico, devendo ainda ser valoradas, no contexto da apreciação da infracção do trabalhador, as circunstâncias atenuantes e as causas de exculpação que, eventualmente, caibam ao caso³.

Refere a trabalhadora que tal conduta consubstanciava uma prática comum na secção, embora reconheça que, no dia em que ocorreram os factos, não houve por parte da sua chefia, ao contrário do que sucedia habitualmente, indicação para proceder de tal forma. Ora, ainda que tal prática não tenha ficado demonstrada, conforme declarações das testemunhas, atente-se no conteúdo das declarações da testemunha Patrícia Silva, com a categoria profissional de padeiro e pasteleiro:

³ RAMALHO, Maria Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 6ª edição, 2016, Almedina, p. 806

“(…)

16. *Confrontada com a situação dos folares fabricados no dia 15 de abril e etiquetados no dia 16 de abril, a depoente estava a expor os folares e apercebeu-se que alguns não estavam etiquetados.*

17. *Ficou sem saber muito bem o que fazer, mas, como era fim-de-semana e seria um produto muito vendido, sabendo que tem uma validade de 4 dias, optou por etiquetar os folares e colocá-los à venda.*

18. *Tem noção que, com este facto, alterou a data de validade dos artigos.*

19. *Admite o erro e afirma que o deveria ter comunicado, mas explica que ficou surpresa por os folares não estarem etiquetados.*

20. *Falou com a ... e esta explicou que não tinha tido tempo para etiquetar no dia anterior.*

21. *A depoente refere que não faz parte do seu serviço etiquetar os artigos, mas como nesse dia havia falta de pessoal acabou por tentar ajudar.*

22. *Reitera admitir o seu erro e reconhece que deveria ter comunicado aos seus superiores.*

(…)”

3.5. Retira-se deste segmento que também esta testemunha alterou a data de validade dos produtos, ao etiquetá-los desconhecendo a data de fabrico real; também refere que a trabalhadora “...” não havia etiquetado os produtos no dia anterior. Só que a testemunha sabia, porque detém a categoria profissional de padeira/pasteleira, que os bolos em causa tinham uma validade de quatro dias e que, portanto, ainda que a data da etiqueta não correspondesse à data em que os bolos foram efectivamente fabricados, sempre seriam vendidos ainda dentro da data de validade real e, conseqüentemente, em condições de serem consumidos. Ora, o mesmo não se passa com a trabalhadora arguida, porquanto, não só não detém a categoria profissional de padeira/pasteleira, como não sabe, ao contrário da colega de secção, o número de dias da validade real para cada bolo específico, pois ao colocar os bolos na balança, esta determina de forma automática a validade de cada bolo. Aliás, a trabalhadora desconhece a razão porque bolos com os mesmos ingredientes apresentam datas de validade distintas (dois dias, três dias, quatro dias), situação que a trabalhadora nunca viu esclarecida. Tal desconhecimento, crê-se, foi determinante para a alteração das datas de fabrico e validade em um dia, pois apesar de a balança as definir de forma automática, a trabalhadora desconhecia que tal alteração fosse de molde a afectar as condições de consumo do produto, independentemente da data de validade aposta na etiqueta, já que, como se referiu, a mesma é atribuída de forma automática pela balança, sem recurso a um critério que seja perceptível à trabalhadora. A própria aliás refere que nunca recebeu formação profissional em matéria de validade de produtos, formação essa que não se confunde com procedimentos de etiquetagem dos mesmos.

3.6. Mas ainda que assim não se entenda, sempre seria manifesto que a sanção disciplinar de despedimento é manifestamente desproporcional à gravidade da infracção.

Determina o art.º 330º, nº1, do Código do Trabalho que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção. Por outro lado, dispõe o art.º 351º, nº3, do mesmo diploma, 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.

Daí que se exija que à aplicação da sanção disciplinar mais gravosa corresponda uma infracção também ela grave, seja pela conduta em si mesma ou pelas consequências que dela decorrem para o vínculo laboral, pelo que mesmo que o comportamento do trabalhador seja ilícito e culposo, se não se revestir de particular gravidade, não se poderá concluir pela proporcionalidade da sanção de despedimento. Ora, a trabalhadora, que não teve formação em matéria de validade de produtos, alterou a data de validade em um dia, sendo que nenhum dos bolos foi efectivamente vendido; do conteúdo da nota de culpa também não consta que à entidade empregadora tenha sido aplicada qualquer sanção contraordenacional ou penal, pelo que é de concluir que a sanção disciplinar de despedimento por justa causa não se revela proporcional, quer à gravidade da infracção, quer ao grau de culpa da trabalhadora.

3.7. No que toca ao princípio da proporcionalidade na aplicação da sanção disciplinar mais grave, entendeu o acórdão STJ, proc. nº 3195/19.6T8VNF.G1.S1, de 16.12.2021, que *“É o princípio da proporcionalidade que, na doutrina e na jurisprudência deste Supremo Tribunal, é convocado para afirmar, em uníssono, que o despedimento-sanção, correspondendo à última ratio das penas disciplinares, reserva-se aos comportamentos culposos e graves do trabalhador subordinado, violadores de deveres estruturantes do vínculo, que reclamem um forte juízo de censura, máxime quando a relação de confiança em que assenta o contrato seja fatalmente atingida, tornando inexigível ao empregador a manutenção do contrato.”*

Assim, também não se verifica que a conduta da trabalhadora seja objectivamente de molde a comprometer, de forma irremediável, a relação laboral em causa. Citando o Prof. Monteiro Fernandes, refere ainda aquele acórdão que *“o que significa a referência legal à “impossibilidade prática” da subsistência da relação de trabalho – é que a continuidade da vinculação representaria (objectivamente) 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.”* Conforme se referiu, a conduta da trabalhadora, que não tem a categoria de padeira/pasteleira, antes de Operadora, e que nunca teve formação relacionada com validades de produtos, não reveste uma gravidade tal, quer pelo comportamento em si, quer pelas suas consequências,

que seja apta, num juízo de objectividade, a abalar irremediavelmente a confiança na viabilidade futura do vínculo.

3.8. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de que o despedimento da trabalhadora grávida é feito sem justa causa, nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que entidade empregadora não logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE **opõe-se ao despedimento** da trabalhadora grávida, ..., promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE JUNHO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.