

**PARECER N.º 498/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, por facto que lhe é imputável, 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 n.º CITE-D/2171/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por comunicação eletrónica no dia **04 de maio de 2023**, da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar ..., com vista ao despedimento com justa causa do trabalhador ..., Motorista ..., que se encontra no gozo de licença parental, 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.** Do expediente remetido à CITE consta cópia do processo disciplinar com a decisão final no total de 76 (setenta e seis) páginas.

**1.3.** No dia **02 de março de 2023**, a entidade empregadora entregou p.m.p. ao trabalhador supra identificado uma comunicação manifestando intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa, com base nos factos e fundamentos constante da nota de culpa anexa à mesma e elaborada nos termos seguintes:

“(…)

1. O arguido foi admitido na Empresa em 31.08.2018, para sob as suas ordens, direção e fiscalização, exercer funções de Motorista ..., estando atualmente adstrito à ...
2. No dia 26.10.2022, o arguido desempenhou as suas funções na carreira ..., chapa ..., entre 17h40m e as 21h31m, com o autocarro ...
3. Pelas 18h30, iniciou viagem no terminal da ... com destino ao terminal do ..., onde chegou pelas 18h37m.
4. Nesta paragem, entrou no autocarro um casal de nacionalidade alemã, que lhe solicitou duas tarifas a bordo, entregando para o efeito duas moedas e 2,00€, no valor total de 4,00€.
5. Não obstante ter recebido a referida importância, o arguido não emitiu nem entregou qualquer tarifa de bordo, alegadamente, em virtude do terminal de venda estar bloqueado.
6. Mais, o arguido também não entregou nenhum bilhete de bordo da sua dotação inicial, que deve ser vendido apenas em caso de avaria dos equipamentos de venda, autorizando que estes clientes se transportassem irregularmente sem qualquer título de transporte.

7. Nesta mesma paragem, entrou outra cliente de nacionalidade estrangeira, que lhe solicitou também uma tarifa de bordo, entregando para o efeito uma moeda de 2,00€.
  8. Não obstante ter recebido esta quantia, o arguido voltou a não emitir e a não entregar qualquer tarifa ou bilhete de bordo, autorizando que a mesma também se transportasse irregularmente sem título de transporte.
  9. Pelas 18h44m iniciou viagem no terminal do ... com destino ao terminal da ...
  10. No decurso desta viagem, mais precisamente pelas 18h50m, ao chegar à paragem da ... entraram dois Agentes de Fiscalização, os quais detetaram os três aludidos clientes a transportarem-se irregularmente, sem estarem munidos de qualquer título de transporte, situação que configura uma contraordenação grave passível de coima.
  11. Como o arguido bem sabe, as tarifas de bordo ou os bilhetes a bordo devem ser entregues no momento da compra, pelo que, ao cobrar o valor total de 6,00€ por 3 (três) tarifas de bordo e ao não proceder à sua emissão e subsequente entrega, colocou de forma voluntária os clientes numa situação irregular e constrangedora.
  12. O arguido locupletou-se assim com o valor total de 6,00€ correspondente à importância recebida e que não foi entregue à Empresa na operação de prestação de contas, pois ao não registar estas vendas, impossibilitou que o sistema de bilhética lhe exigisse a entrega da referida quantia.
  13. Os factos atrás descritos traduzem uma conduta manifestamente desonesta e fraudulenta, visando assim obter um benefício económico para si, de forma ilícita e que sabia não ter direito, em prejuízo da Empresa.
  14. O arguido agiu livre e conscientemente bem sabendo que tal conduta é lesiva dos interesses da Empresa.
  15. Os factos apurados indiciam comportamento proibido por Lei e pelo Contrato de Trabalho.
  16. Trata-se de factos que indiciariamente consubstanciam a violação dos seus mais elementares deveres profissionais, quais sejam o dever de honestidade e lealdade.
  17. Tais factos, se confirmados, no decurso do presente processo disciplinar, comprometem a confiança da entidade patronal e põem em causa a subsistência da relação laboral.
- O comportamento do arguido constitui infração disciplinar grave por violação do disposto na cláusula 5ª, alíneas a), b), c) e e) do Acordo de Empresa e por violação do disposto nos artigos 128º nº 1, alíneas c), e), f), g) e h) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro e é passível de sanção nos termos das cláusulas 47º, nº 1, 50º, nº 1, al. d) e 53º, nº 1 e nº 2 alínea e) do mesmo Acordo e nos termos do disposto nos artigos 328º, nº 1, alínea f) e 351º, nº 1 e nº 2, al. e) também do Código do Trabalho, sendo intenção da Empresa proceder ao seu despedimento com justa causa. (...)"

**1.4.** No mesmo dia foi notificada a Comissão de Trabalhadores da Entidade empregadora no teor da comunicação entregue ao trabalhador e da respetiva nota de culpa.

**1.5.** A pedido do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes foi igualmente remetida, por comunicação eletrónica de **8 de março de 2023**, uma cópia do processo disciplinar.

**1.6.** No dia **14 de março de 2023**, a Entidade empregadora recebeu a resposta à nota de culpa apresentada pelo Trabalhador, e que foi elaborada nos seguintes termos:

“(...)

1. Considerando o vertido na Nota de Culpa infra, informo que e na globalidade, remeto as respetivas justificações do ocorrido em 10 de outubro de 2022, para os autos de processo lavrados em 9 de novembro de 2022 pelo Sr. ...
  2. Relembro, porém, os acontecimentos que à data acabaram por influenciar a minha forma de trabalhar.
  3. Quanto tentei imprimir os bilhetes para os dois primeiros clientes mencionados, verifiquei que o terminal estava mais uma vez bloqueado, procurei de imediato na mochila os bilhetes de bordo (de cartolina) que me foram distribuídos aquando da admissão, mas não os encontrei, e assim não pude entregar os respetivos clientes qualquer tarifa de bordo.
  4. Perante esta situação praticamente bloqueei o meu raciocínio, entrei quase em pânico, sem saber o que fazer, acabando por tomar algumas decisões de forma errónea.
  5. Bem sei que não devia ter descurado o facto de ter de entregar sempre, e de imediato, os bilhetes aos passageiros, facto do qual me penitencio.
  6. Porém, não poderia transportar os passageiros sem o pagamento da tarifa e mesmo que não possuísse os bilhetes de cartolina teria sempre de lhes cobrar a tarifa e depois prestar as contas com a Empresa de forma séria como sempre o fiz.
  7. Infelizmente por simples esquecimento não os possuía naquele momento conforme verifiquei.
  8. Não obstante a minha intenção real era de usar os bilhetes de cartão que me foram distribuídos e prestar as devidas contas à Carris como sempre o diz desde que me encontra na Empresa.
  9. Por tudo o que se passou e de que apenas me posso arrepender não traduz o meu carácter enquanto Homem e trabalhador na empresa.
  10. Assim sendo, peço que tenham em consideração que não tenho registo de antecedentes disciplinares, assim como o facto de ser o único responsável pelos rendimentos do meu agregado familiar, uma vez que a minha esposa ficou desempregada no final do ano de 2022, e uma eventual decisão de despedimento, além de nós os dois enquanto casal, irá também afectar os meus dois filhos menores.
- . (...)"

**1.7. Com data de 17 de março de 2023**, foi elaborado relatório final dos autos de processo disciplinar, que conclui, entre o mais, o seguinte:

“(..."

Coligidos os elementos probatórios vertidos no processo, dão-se por provados todos os factos imputados ao arguido na nota de culpa, confessados pelo próprio em sede de resposta à nota de culpa.

Assim resultam provados os seguintes factos:

Que no dia 26.10.2022, o arguido desempenhou as suas funções na carreira ..., chapa ..., entre 17h40m e as 21h31m, com o autocarro ...

Que às 18h30, iniciou viagem no terminal da ... com destino ao terminal do ..., onde chegou pelas 18h37m.

Neste terminal, entrou no autocarro um casal de nacionalidade alemã, que lhe solicitou duas tarifas a bordo, entregando para o efeito duas moedas e 2,00€, no valor total de 4,00€.

Que apesar de ter recebido a referida importância, o arguido não emitiu nem entregou qualquer tarifa de bordo, alegadamente, em virtude do terminal de venda estar bloqueado.

Que, em alternativa, o arguido também não entregou nenhum bilhete de bordo da sua dotação inicial, bilhetes esses que devem ser vendidos apenas em caso de avaria dos equipamentos de venda.

Que ao proceder desta forma, o arguido autorizou por sua iniciativa e sem autorização superior que os clientes se transportassem irregularmente sem qualquer título de transporte.

Ainda nesta paragem, entrou outra cliente de nacionalidade estrangeira, que lhe solicitou também uma tarifa de bordo, entregando para o efeito uma moeda de 2,00€.

Que o arguido recebeu esta quantia, porém, uma vez mais, o arguido não emitiu nem entregou a respetiva tarifa de bordo, autorizando que esta cliente também se transportasse irregularmente sem título de transporte.

Admitindo-se ainda por mera hipótese a existência de avaria, o que não se confirmou, o arguido também não entregou a nenhum dos clientes qualquer bilhete de bordo da sua dotação inicial.

Que às 18h44m iniciou viagem no terminal do ... com destino ao terminal da ...

Que no decurso desta viagem, mais precisamente pelas 18h50m, ao chegar à paragem da ... entraram dois Agentes de Fiscalização, os quais detetaram os três aludidos clientes a transportarem-se irregularmente, sem estarem munidos de qualquer título de transporte.

Como o arguido bem sabe, as tarifas de bordo ou os bilhetes a bordo devem ser entregues no momento da compra, pelo que, ao cobrar o valor total de 6,00€ por 3 (três) tarifas de bordo e ao não proceder à sua emissão e subsequente entrega, colocou de forma consciente e voluntária os clientes numa situação irregular que constitui uma contraordenação passível de coima.

Com esta conduta, o arguido locupletou-se assim com o valor total de 6,00€ correspondente à importância recebida e que não foi entregue à Empresa na operação de prestação de contas, na medida em que o sistema de bilhética apenas exige a entrega dos montantes registados no terminal de venda.

Estes factos traduzem uma conduta manifestamente desonesta e fraudulenta, visando obter para si, de forma ilícita e a que sabia não ter direito, em prejuízo da empresa.

O arguido já em 2020 foi objeto de uma sanção disciplinar de 2 dias de suspensão sem vencimento no âmbito do processo disciplinar ..., por ter antecipado o início de viagem por sua iniciativa, e sem autorização superior, e ainda por ter mencionado informação falsa nas folhas de viagens.

Tendo em conta o supra exposto, considera-se existir motivação de facto e de direito que permitem à Empresa acionar o procedimento disciplinar no âmbito Jus laboral, considerando-se que a conduta do arguido é merecedora de forte censura disciplinar.

(...)"

**1.8.** Nos termos do Acordo de Empresa, o relatório final foi levado a parecer da Comissão de Disciplina e dos Representantes dos Trabalhadores nesta Comissão. A primeira concordando com a sanção disciplinar de despedimento sem justa causa e os segundos, discordando, sugerem a sanção disciplinar de 10 dias de suspensão.

**1.9.** Nos termos do artigo 356º, nº 5 do Código do Trabalho foi igualmente notificada a Comissão de Trabalhadores de cópia integral do processo disciplinar a fim de emitir parecer fundamentado.

**1.10.** O parecer da Comissão de Trabalhadores subscreveu o entendimento/parecer dos Representantes dos Trabalhadores na Comissão de Disciplina.

**1.11.** No dia 4 de maio de 2023, a entidade empregadora notificou a Comissão de Trabalhadores, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 357º, nº 6 do Código do Trabalho, da decisão de despedimento com justa causa proferida no âmbito do processo disciplinar em análise.

**1.12.** No mesmo dia, e da mesma decisão, foi igualmente notificado o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, nos termos e para os efeitos do disposto no nº 18 da Clausula 48º do Acordo de Empresa.

**1.13.** A decisão final reproduzindo os factos integrantes do relatório final acrescenta ainda que:

“(…) O arguido locupletou-se assim com o valor total de 6,00€ correspondente à importância recebida e que não foi entregue à Empresa na operação de prestação de contas, pois ao não registar as vendas impossibilitou que o sistema de bilhética lhe exigisse a entrega da referida quantia.

Os factos atrás descritos traduzem uma conduta manifestamente desonesta e fraudulenta, visando obter para si, de forma ilícita e a que sabia não ter direito, em prejuízo da empresa.

O arguido agiu livre e conscientemente, bem sabendo que tal conduta é lesiva dos interesses da empresa.

Os factos apurados indiciam comportamento proibido por Lei e pelo Contrato de Trabalho.

Trata-se de factos que indiciariamente consubstanciam a violação dos seus mais elementares deveres profissionais, quais sejam o dever de honestidade e lealdade.

O comportamento do arguido é grave e culposos.

O arguido agiu de forma deliberada, livre e consciente, bem sabendo ser a sua conduta proibida e punida.

Na verdade, tenha sido intencionalmente, a título de negligência ou a qualquer outro, o arguido não observou o estabelecido pela Empresa no que respeita aos procedimentos de venda de títulos de transporte.

Com efeito, a conduta desonesta e desleal do arguido, sendo irrelevante o valor pecuniário em causa, de per si, constitui uma infração muito grave.

A gravidade e consequência do seu comportamento, nas circunstâncias em que foi praticado tornam de forma imediata e impossível a subsistência da relação de trabalho, por eliminar a indispensável confiança que deve existir entre a empresa e o arguido.

Assim, ao arguido é aplicada a sanção disciplinar de despedimento com justa causa nos termos do disposto nas cláusulas 5ª, alíneas a), b), c) e e), 47º, nº 1, 50º, nº 1, al. d) e 53º, nº1 e nº2, alíneas e) e j) do Acordo de Empresa e dos artigos 128º nº 1, alíneas c), e), f), g) e h), 328º, nº 1, alínea f) e 351º, nº 1 e nº 2, al. e) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro. (…)”

## 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, para que, 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 Lei Orgânica da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE), com a alteração introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, esta Comissão emita “parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

**2.2.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo. 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

**2.3.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**2.4.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida 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, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: [r]essalta 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.

**2.5.** Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País. E declara, por isso, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

**2.6.** A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres que é, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE.

**2.7.** Como refere o Sr. Conselheiro Júlio Gomes no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 06-06-2018, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “(...) a proteção da maternidade não é um tema recente em Direito do Trabalho, como demonstra o facto de uma das primeiras Convenções da OIT, a Convenção n.º 3, lhe ter sido dedicada há quase um século (mais precisamente em 1919). Conheceu, no entanto, uma significativa expansão, nas suas várias vertentes (segurança e saúde da trabalhadora, tutela contra o despedimento e, em geral, contra os tratamentos discriminatórios), passando a incorporar uma faceta preventiva, muito particularmente por influência do direito europeu. Aliás, e como recentemente decidiu o Tribunal de Justiça, no seu Acórdão de 28 de fevereiro de 2018, processo C-103/16, GGG c. HHH SA e outros, a correta transposição do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE impõe uma tutela preventiva das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, não se bastando com uma tutela reparadora, mesmo que esta última conduza à reintegração da trabalhadora despedida e ao pagamento dos salários não recebidos em virtude do despedimento. Esta tutela preventiva está assegurada pela nossa legislação, **tendo sido estendida ao trabalhador pai que exerce os seus direitos em matéria de parentalidade. (...)**”

**2.8.** “Já a Lei n.º 17/95 de 9 de Junho introduziu na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, um novo artigo, o artigo 18.º-A, cujo n.º 1 estabelecia que “a cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora carece sempre, quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área da igualdade. Por seu turno, o Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro, veio, no n.º 1 do seu artigo 30.º, esclarecer que “é competente para emitir o parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do artigo 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.

**2.9.** A necessidade deste Parecer prévio foi reafirmada no artigo 53.º do Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, tendo então sido feita a exigência de Parecer, relativamente ao trabalhador pai, pela Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho, que regulamentou a mencionada Lei n.º 99/2003. Com efeito, a Lei n.º 35/2004 – a qual, de resto, também transpôs a Directiva 76/207/CEE, com as alterações introduzidas pela Directiva 2002/73/CE – mais precisamente o n.º 4 do seu artigo 98.º, afirmou que “**o pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**”. (...)” – cf. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 06-06-2018, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.10.** Dizíamos então que, no reforço desta tutela preventiva da parentalidade, 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.*

**2.11.** 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.”

**2.12.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais



como temporais. Por isso, a análise da referida 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.

**2.13.** A este respeito, o artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

**2.14.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.15.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.16.** Relativamente ao conceito de justa causa, refere o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) 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. 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 (...).”

**2.17.** 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. 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”.

**2.18.** De forma abreviada, dir-se-á que, em concreto, “na justa causa de despedimento exige-se que o comportamento do trabalhador revista, em si e nas suas consequências, um grau de gravidade que, num juízo de proporcionalidade e/ou de justa medida, torne inexigível para a entidade empregadora a manutenção da relação laboral.” - Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 02/11/2015 disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.19.** Pelo que se impõe avaliar sempre se, perante os factos versados no âmbito do processo disciplinar, não seria suficiente a aplicação ao trabalhador de uma sanção disciplinar de índole meramente conservatória.

**2.16.** Ora, no caso em apreciação, o trabalhador vem acusado da violação do disposto na clausula 5ª, alíneas a), b), c) e e) do Acordo de Empresa e da violação do disposto nos artigos 128º nº 1, alíneas c), e), f), g) e h) do Código do Trabalho, por se entender terem ficado provados factos que consubstanciam a violação dos seus mais elementares deveres profissionais, quais sejam o dever de honestidade e lealdade.

**2.19.** E isto, porque, entende a entidade empregadora, o arguido se locupletou com o valor total de 6,00€ correspondente à importância recebida por conta de três títulos de transporte que não emitiu, não tendo o valor sido entregue à Empresa na operação de prestação de

contas, pois ao não registar as vendas impossibilitou que o sistema de bilhética lhe exigisse a entrega da referida quantia.

**2.20.** O trabalhador reconhece este facto, referindo, porém, que existia uma avaria no terminal de emissão dos bilhetes a bordo. Avaria que, se encontra inclusivamente mencionada na nota de culpa e que segundo o relatório final da entidade empregadora não se confirmou.

**2.21.** Este comportamento, consubstancia, no entender da entidade empregadora, justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho que acima transcrevemos.

**2.22.** Compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, salientamos que, perante a presunção de ilicitude a que supra fizemos referência, e que vale no caso específico de trabalhadores/as especialmente protegidos/as, **é dever das entidades empregadoras** comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, carreando para o processo disciplinar prova bastante que possa, de facto, **ilidir a presunção que decorre do artigo 63º, n.º 2 do Código do Trabalho.**

**2.23.** Porém, considerando na sua globalidade o processo disciplinar, reconhecemos, até porque o trabalhador o admite, que os factos que integram a nota de culpa e a prova dele constante constitui uma efectiva violação dos deveres que impendem sobre o trabalhador no âmbito da relação laboral, tal qual se encontram elencados no artigo 128º do Código do Trabalho.

**2.24.** Todavia, e como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa do trabalhador e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que o trabalhador 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.

**2.25.** Tal não acontece no caso concreto na medida em que não se conclui pela culpa do trabalhador com base em factos. De resto, a decisão proferida refere expressamente que “a verdade, tenha sido intencionalmente, a título de negligência ou a qualquer outro, o arguido não observou o estabelecido pela Empresa no que respeita aos procedimentos de venda de títulos de transporte.”

**2.26.** Esta conclusão parece-nos, sem margem para grandes dúvidas, insuficiente para fundamentar a aplicação ao trabalhador de uma sanção disciplinar de despedimento sem justa causa.

**2.27.** É, por isso, nosso entendimento que, no caso concreto, dos factos, tal como configurados na nota de culpa, e a prova que instrui o processo disciplinar, **nada nos permite antecipar uma relação de causa-efeito entre a conduta do trabalhador e um putativo cenário de imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.**

**2.28.** Nas palavras de Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho”, 13ª Ed., pág. 559, “não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço *in concreto* dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante a realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo (termo apostado ao contrato, sanções disciplinares conservatórias).”

**2.29.** Neste sentido, a justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

**2.30.** E de tal sorte que, face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta

imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade. (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))

**2.31.** Como se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspectivada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

**2.32.** Sendo que, na referida ponderação não poderá deixar de se atender que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator – que aliás, no caso em apreço, nem se encontra fundamentada pela entidade empregadora - conforme dispõe o nº 1 do art.º 330º, pelo que se impõe ponderar, a cada caso, se será suficiente a aplicação ao/à trabalhadora de uma sanção disciplinar de índole conservatória.

**2.33.** Citando ainda, e de novo, Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), “a ideia de que o despedimento constitui uma saída de recurso para as mais graves «crises» de disciplina – justamente aquelas que, pela sua agudeza, se convertem em crises do próprio contrato – implica que o uso de tal medida seja balanceado, face a cada caso concreto, com as restantes reacções disciplinares disponíveis. A justa causa só pode ter-se por verificada quando – repete-se – não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.”.

**2.34. É, por isso, neste contexto que entendemos que não foi apresentada prova bastante e sólida de que as condutas imputadas ao arguido constituem comportamentos culposos e que, pela sua gravidade e consequências tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.**

**2.35.** E, por isso, concluímos que, no caso concreto, a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, e que, 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, tal como configurados no único elemento de que dispomos, e que é a nota de culpa, **o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional e infundada.**

**2.36.** Entendemos igualmente que, perante uma sanção tão gravosa, a entidade empregadora não releva, de forma ponderada, na decisão a tomar, todas as circunstâncias que podem ainda depor a favor do trabalhador.

**2.37.** A sanção disciplinar de despedimento deve ser aplicada apenas em situações de crise mais graves, de perturbação da relação de trabalho insuperáveis, em que uma sanção conservatória da relação de trabalho não se mostre adequada, o que pelas razões que deixámos expostas, é nossa firme convicção, não se verifica no caso em apreço.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE **opõe-se ao despedimento com justa causa** do trabalhador ... promovido pela ..., uma vez que não se mostra ilidida a presunção a que se refere o 63º, nº 2 do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE MAIO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**