

PARECER N.º 240/CITE/2024

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 773-DL/2024

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico datado de 02.02.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., acompanhado de cópia do respetivo 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. Por correio registado datado de 09.01.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respetiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, nº1, do Código do Trabalho, cujo conteúdo se transcreve:

“(…)

Nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 353.º do Código do Trabalho, fica V. Exa. por este meio informada que nesta data foi contra si elaborada uma nota de culpa, cuja cópia se junta, com vista a aplicação da sanção disciplinar: despedimento com justa causa e sem direito a compensação ou indemnização.

Caso pretenda consultar o processo, o mesmo está disponível para o efeito C.C. ..., bastando que entre em contacto para agendamento da consulta.

Mais se informa que, após a sua licença, se manterá suspensa de funções até ao termo do presente procedimento disciplinar, por se considerar inconveniente a sua presença na loja atentas as fortes suspeitas de furto que recaem sobre si.

Dispõe V. Exa., de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade e, ainda, para apresentar os demais elementos de prova.

NOTA DE CULPA

..., em processo disciplinar deduz contra a sua trabalhadora, ... (doravante, Arguida), nota de culpa, nos termos e com os fundamentos seguintes:

A) A ARGUIDA

1. *A Arguida foi contratada pela empresa aos 19/02/2022, tendo-lhe sido atribuída a categoria profissional de Operador ajudante do 1.º ano,*

2. As funções de Operador de Supermercado são as previstas no CCT aplicável (CCT entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, e outros).

3. A Arguida não tem antecedentes disciplinares.

B) DOS FACTOS ILICITOS

4. No passado dia **24/08/2023** a Arguida encontrava-se de baixa médica devido a gravidez de risco. Estando, por essa razão, ausente do serviço.

5. Pelas 19h00m a Arguida deslocou-se ao seu local de trabalho, loja ... sita no ..., para, na qualidade de Cliente, efetuar algumas compras.

6. O dito estabelecimento tem vigilância assegurada pela empresa ...

7. O Vigilante destacado para esse dia e hora - Senhor ... - detetou um movimento estranho da Arguida.

8. Para tanto a mesma retirou dos expositores os seguintes bens:

a) Duas licenças de mesa de rapariga - no valor unitário de € 8,00

b) Um par de botas- no valor de € 16,00

c) Um par de botas- no valor de € 10,00

Tudo no total de €42,00

9. Ao retirar os referidos bens dos expositores colocou os mesmos no interior de um saco de pano de cor preta e uma mochila colorida que transportava consigo.

10. A arguida, sem declarar qualquer compra ou efetuar o respetivo pagamento, saiu da loja tendo levado os bens consigo.

11. A arguida foi detetada pelo vigilante supra identificado.

12. A empresa externa ... está mandatada para, em nome da ..., agir criminalmente sempre que é detetado um furto nos estabelecimentos comerciais da empresa.

13. Desta feita, foi apresentada a correspondente queixa-crime.

14. O processo-crime corre termos no DIAP de ...

15. Sucede que, com a visualização de imagens, foi detetado que a arguida, supostamente, cliente, também tem a qualidade de trabalhadora da ...

16. Questão que foi levantada pela testemunha Vigilante ...

17. Por forma apurar se a mesma seria ou não trabalhadora, foi a ..., em 21 de dezembro de 2023, notificada pela Mandatária da ... para identificar a pessoa em causa e fornecer os dados de domicílio da mesma.

18. Neste momento, a Empresa tomou conhecimento que o furto ocorrido no dia 24 teria sido praticado, por uma trabalhadora sua.

19. Em todas as suas atuações, a Arguida agiu consciente de que lesava os interesses patrimoniais da sua entidade patronal e que o seu património era enriquecido ilegalmente.

20. A Arguida furtou a sua entidade empregadora, incumprindo com as mais basilares obrigações de um trabalhador; designadamente a obrigação de não furtar, ou por qualquer forma se apoderar - para si ou para terceiros – de os produtos que sejam da ... e que integram produtos da atividade desta.

21. Acresce que a ... não sabe quantas vezes mais a Arguida poderá ter procedido deste modo.

22. Independentemente do valor dos produtos; trata-se de um furto por parte da Arguida, que é suficientemente grave para quebrar a confiança subjacente à relação laboral, criando dúvidas sobre a idoneidade futura da conduta da Arguida.

23. A Arguida agiu de forma voluntária, consciente e dolosa e bem ciente da ilegalidade da sua conduta.

24. Não podendo ignorar que com ela iria causar prejuízo à dona e legítima proprietária dos bens.

25. A Arguida tinha perfeito conhecimento que, com o seu comportamento cometeria um ilícito criminal.

26. Assim, a Arguida, com o seu comportamento voluntário, ilícito e culposo, violou os seguintes fundamentais deveres legais e/ou contratuais a que, por força da lei e do seu contrato de trabalho:

- O dever de guardar lealdade ao empregador, não podendo o trabalhador praticar qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, dever a que esta adstrito por força do disposto na alínea f) do n.º 1, do artigo 128.º, do Código do Trabalho, sendo que equivalente dever resulta da alínea b) da Clausula 41.ª do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável à Arguida.

Este comportamento voluntário, ilícito e culposo da Arguida, pela sua gravidade e consequências, é passível de sancionamento disciplinar, nos termos e para os efeitos dos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho existente e, dessa forma, consubstanciando constituindo justa causa para despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho, em particular, nas alíneas a), d) e e) do n.º 2 da referida disposição legal. Dispõe V. Exa. de 10 dias uteis para apresentar, por escrito, a sua defesa, e, ainda, para apresentar documentos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos, sempre tendo em consideração que a sanção que se prevê aplicar é o despedimento com justa causa e sem direito a indemnização ou compensação.

(...)"

1.3. Por carta datada de 19.01.2024, a trabalhadora respondeu à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

"(...)

Venho por este meio dar resposta à nota de culpa que me foi enviada no passado dia 09/01/2024.

Não duvidando da vossa acusação, devo dizer-lhes que até ao momento em que recebi esta carta não era do meu conhecimento o sucedido. Neste dia dirigi-me à Loja ... para fazer uma troca de alguns artigos que levava comigo num saco. Na loja coloquei os artigos "furtados" juntamente com os meus que iria trocar/devolver. Grávida de fim de tempo, 5 dias antes do meu filho nascer, cansada psicológica e

fisicamente na caixa houve um problema na troca em que a colaboradora que me atendeu em caixa teve que chamar a Manager responsável para ajudar e entre conversas com os meus colegas, terá ocorrido este “roubo”. À saída, já na porta, perto do segurança perguntei à Manager que me auxiliou em caixa se era necessário mostrar os talões e verificar se estava tudo bem com o processamento que tinha ocorrido em caixa, pelo que me foi dito que não, que não me preocupasse pois estava tudo bem. Desta forma saí descansada da loja, pelo que até ao dia da receção desta carta não me apercebi do ocorrido, pois fiz compras em várias lojas. Após esse dia já regresssei à loja imensas vezes a realizar mais compras sem nunca ter conhecimento do ocorrido.

Venho desta forma apresentar as minhas sinceras desculpas pelo sucedido e dizer que não foi minha intenção o ato que pratiquei. Peço por favor que reconsiderem a vossa decisão, compreendo que seja a correta a tomar nesta situação, tendo em vista o meu desempenho na empresa nestes últimos 2 anos, gostaria de um voto de confiança. Todos sabem a importância deste trabalho para mim, ainda mais agora que tenho um bebé de quatro meses. Sempre fui cumpridora de todas as regras. Nunca faltei ao respeito aos meus colegas nem superiores.

Sempre ajudei no que era necessário. Nunca emprestei o meu código a nenhum colega, amigo ou familiar e sempre fiz os meus pagamentos fora da hora de serviço. Não iria colocar a minha integridade, honestidade e futuro na empresa por 42€, dinheiro esse, que reponho neste envelope.

Aguardo resposta.

(...)

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 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

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

à mesma, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (art.º357º, nº4, *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, nº1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu nº2, 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 nº2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no nº1, 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.

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:

² *Idem*, pg. 814

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vinculística;

- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;

- e “imediate”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.

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

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;

- é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual”.

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 culposo do trabalhador;

- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento 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 assumo 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. Nos termos do art.º 357º, nº4, do Código do Trabalho, na decisão de despedimento são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

3.2. Assim, do conteúdo da nota de culpa, afere-se no passado dia 24/08/2023 a Arguida encontrava-se de baixa médica devido a gravidez de risco, encontrando-se ausente do serviço. Pelas 19h00 a Arguida deslocou-se ao seu local de trabalho, loja ... sita no ..., para, na qualidade de Cliente, efetuar algumas compras. Através do sistema de vigilância foi detetado pelo vigilante de serviço, um movimento estranho da Arguida, no qual esta retirou dos expositores: duas licenças de mesa de rapariga e dois pares de botas, colocando-os no interior de um saco de pano de cor preta e uma mochila colorida que transportava consigo.

3.3. Alega a entidade empregadora que a arguida, sem declarar qualquer compra ou efetuar o respetivo pagamento, saiu da loja tendo levado os bens consigo.

3.4. A arguida foi detetada pelo vigilante que se encontrava de serviço e com a visualização de imagens, foi detetado que a arguida, também era trabalhadora da ...

3.5. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora refere que, se dirigiu à Loja ... para fazer uma troca de alguns artigos que levava consigo num saco. Na loja colocou os artigos considerados “furtados” juntamente com os que iria trocar/devolver e que na caixa houve um problema na troca em que a colaboradora que atendeu a arguida teve que chamar a Manager responsável para ajudar e no meio das conversas com os

colegas, não se terá apercebido daquilo que a entidade empregadora entende ser o furto. À saída, já na porta e perto do segurança terá perguntado à Manager que a auxiliou em caixa se era necessário mostrar os talões e verificar se estava tudo bem com o processamento que tinha ocorrido em caixa, tendo esta referido que não, tendo saído descansada da loja e que após esse dia já terá regressado à loja várias vezes para efetuar mais compras sem nunca ter conhecimento do ocorrido.

Esclarece ainda que nunca foi sua intenção praticar tal ato ou causar qualquer prejuízo à entidade empregadora, solicitando que esta reconsidere a pena de despedimento que pretende aplicar.

Por fim, elenca comportamentos que sempre teve no decorrer das suas responsabilidades profissionais, pautando-se, no seu entender, por ser cumpridora de todas as regras e repondo o valor dos produtos “furtados”.

3.6. No entendimento da entidade empregadora, a trabalhadora violou os deveres previstos no art.º 128º, nº 1 alínea f) do Código do Trabalho, sendo que tais comportamentos tornam imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351º, nº 1 e nº 2, alíneas a), d) e e) do mesmo diploma.

3.7. Conforme referido supra, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que diretamente subsumível nas alíneas do nº 2 do art.º 351º, tem que se subsumir à cláusula geral de justa causa estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respetivos requisitos.

3.8. E assim, 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 subjetivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objetivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos.

3.9. A este propósito, veja-se o entendimento do Ac. STJ, de 06.11.2019, proc. nº 19844/17.8T8LSB.L1.S1³, em que é referido que “*A impossibilidade da subsistência da relação de trabalho constitui assim, “uma limitação ao exercício do direito de resolução do contrato de trabalho na sequência do princípio, constante do art. 808º do CC, de a resolução de qualquer contrato depender da perda de interesse por parte do lesado (no caso o empregador), determinada objectivamente (...). Perante o comportamento culposo do trabalhador*

³ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0cce6ad9dd8b980256b5f003fa814/46189c557e36648c802584ab002f6804?OpenDocument>

impõe-se uma ponderação de interesses; é necessário que, objetivamente, não seja razoável exigir do empregador a subsistência da relação contratual. Em particular, estará em causa a quebra da relação de confiança motivada pelo comportamento culposos. Como o comportamento culposos do trabalhador tanto pode advir da violação de deveres principais como de deveres acessórios, importa, em qualquer caso, apreciar a gravidade do incumprimento, ponderando a viabilidade de a relação laboral poder subsistir” “A subsistência do contrato é aferida no contexto de um juízo de prognose em que se projeta o reflexo da infração e do complexo de interesses por ela afetados na manutenção da relação de trabalho, em ordem a ajuizar da tolerabilidade da manutenção da mesma”. A impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho, “equivalente à inexistência ou inadequação prática de medida alternativa à extinção do vínculo” para além de ter que ser imediata, deve ser aferida não em termos de impossibilidade objetiva, mas de inexigibilidade para a outra parte da manutenção daquele vínculo laboral em concreto considerando “o entendimento de um bonus pater familias, de um empregador razoável” “É que a inexigibilidade – envolvendo, como assinalou Bernardo Xavier, «um juízo de probabilidade, de prognose, sobre a viabilidade da relação de trabalho» - surge apontada ao suporte psicológico do vínculo. O que ela significa – o que significa a referência legal é «impossibilidade prática» da subsistência da relação de trabalho – é que a continuidade da vinculação representaria (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Nas circunstâncias, 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”.

3.10. Neste sentido, ainda que tivesse havido descuido por parte da arguida durante todo o procedimento que ocorreu em loja, afigura-se que não se afigura plausível que o comportamento da trabalhadora seja objetivamente apto a quebrar a relação de confiança estabelecida entre as partes, porquanto a mesma refere em resposta à nota de culpa que regressou por diversas vezes à loja e nunca houve por parte da pessoas que lideram loja qualquer alteração de comportamento, o que deixa antever que seria uma pessoa confiável. É certo que a trabalhadora admite que “Na loja coloquei os artigos “furtados” juntamente com os meus que iria trocar/devolver” (sic), contudo, face ao esclarecimento prestado no qual refere que terá perguntado à “(...) Manager que me auxiliou em caixa se era necessário mostrar os talões e verificar se estava tudo bem com o processamento que tinha ocorrido em caixa, pelo que me foi dito que não, que não me preocupasse pois estava tudo bem (...)”, afigura-se que não terá havido por parte da arguida intenção de “furtar” os produtos elencados na nota de culpa.

3.11. Por outro lado, afigura-se-nos igualmente, que a entidade empregadora, poderia, por um lado, ter junto as gravações que deram origem ao procedimento do processo disciplinar e por outro, ter realizado diligências

probatórias, nomeadamente, inquirir pelo menos a testemunha que teve conhecimento e envolvimento no ocorrido, uma vez que de acordo com a arguida, foi a Manager quem auxiliou em caixa.

3.12. Ora, não é razoável assumir que aquele comportamento, ainda que censurável do ponto de vista disciplinar e de acordo com o entendimento de um empregador normal em face das circunstâncias do caso, sejam de tal modo graves que comprometam, de forma irreversível, a relação laboral.

3.13. Por outro lado, dispõe ainda o art.º 330º, nº1, do Código do Trabalho, que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator. Ora, a conduta da trabalhadora não é objetivamente merecedora da sanção disciplinar mais gravosa de despedimento por justa causa, que se revela assim desproporcional face a outras sanções de cariz conservatório do vínculo laboral.

3.14. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de que o despedimento da trabalhadora lactante é feito sem justa causa, nos termos do nº 2 do artigo 63º 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 lactante ..., promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE FEVEREIRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)