

PARECER N.º 424/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por facto imputável, nos termos dos n.ºs 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/1825/2024

I – OBJETO

1.1. Em 27.03.2024, a CITE recebeu, via CAR, da representante legal de ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Empregada de ... num estabelecimento de restauração da entidade empregadora, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.ºs 1 e 3 a) do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02. Com 36 páginas de extensão cujo conteúdo não passa de meras alegações de facto para o caso ora em apreço, escusamo-nos a replicar o mesmo por uma questão de economia textual.

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, PMP, datada de 28.02.2024, com o seguinte teor:

«..., com sede em ..., contribuinte fiscal ..., na qualidade de empregadora (daqui em diante designada por empregadora), representada pelos seus sócios e gerentes ... e ..., com poderes para este ato, e ..., Advogada, instrutora nomeada e titular da cédula profissional número ... com domicílio profissional em ..., (adiante designada apenas instrutora), vêm nos termos do disposto no artigo 353.º do CT, comunicar por escrito à trabalhadora ... (adiante apenas designada trabalhadora ou trabalhadora-arguida), colaborador número ... da empresa referida, residente em ..., passaporte n.º ..., válido até 11/04/2032, com a Categoria de Empregada de ..., a intenção de proceder ao seu despedimento, com base nos factos devidamente apresentados, descritos e enquadrados na presente nota de culpa, os quais lhe são imputados, o faz com os termos seguintes:

Da proposta:

Em face da gravidade dos factos e conduta da trabalhadora-arguida nos termos adiante devidamente narrados, comunica-se a V. Exa. a intenção de aplicação da sanção de despedimento com justa causa, por facto imputável à trabalhadora-arguida, com base nos factos devidamente apresentados.



Do poder disciplinar:

1. *Dispõe a empregadora, no exercício do poder disciplinar, do poder de fazer aplicar um conjunto de sanções aos trabalhadores, conforme descritas no artigo 328.º do CT, não sendo, todavia, possível aplicar qualquer sanção disciplinar sem audiência prévia do trabalhador.*

2. *A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpa do infrator, sendo por isso fundamental a recolha de todos os elementos, dados e provas que permitam não só a fundamentação da nota de culpa como, a justificação cabal para aplicação ao trabalhador de uma sanção disciplinar, mormente a sanção de despedimento com justa causa.*

3. *Nos termos do artigo 351.º do CT, constitui justa causa de despedimento, o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e impossível a subsistência da relação do trabalho, designadamente a desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores (n.º 2 al. a)), a violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa (n.º 2 al. b)), lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa (n.º 2 al. e)), devendo na apreciação da justa causa, 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.*

4. *Com a notificação da nota de culpa ao trabalhador, dispõe o empregador da possibilidade de suspender preventivamente o trabalhador se a presença destes na empresa se mostrar inconveniente. Relativamente à possibilidade de suspensão da trabalhadora-arguida não é de aplicar ao caso concreto em virtude de a trabalhadora arguida se encontrar de baixa médica e por isso ausente do posto de trabalho.*

5. *Nos termos do artigo 352.º do CT, pode existir procedimento prévio de inquérito para fundamentar a nota de culpa, que conforme referido por David Coutinho, in. Direito disciplinar parte 1 (Nova causa, setembro de 2022), após nomeação do instrutor ‘começa a fase que tem por finalidade, à semelhança do que acontece com o processo criminal a apurar a verdade dos factos, ISTO é, se o trabalhador é ou não culpado dos factos que lhe são atribuídos na participação; se houve infração; quem é o seu autor ou seus autores. (...). Esta fase é secreta mitigada de natureza acusatória. Trata-se de diligências que possam vir a esclarecer a verdade, tais como: ouvir todos os intervenientes, isto é, o trabalhador; as testemunhas referidas nos autos, ou eventualmente outras que surjam durante o inquérito, participantes acareações (...). Aplica-se, caso o empregador decida também o princípio do inquisitório, tal como no direito administrativo (...)*

6. *O autor mencionado faz referência ao artigo 58.º do CPA, segundo o qual o responsável pela direção do procedimento pode proceder a quaisquer diligências que se revelem adequadas e necessárias à preparação de uma decisão legal e justa ainda que*



respeitantes a matérias não mencionadas nos requerimentos ou nas respostas dos interessados.

7. Conforme referido pelo Supremo Tribunal de Justiça, em assento de 23.05.2018, 'Perante o conhecimento da prática por um trabalhador de factos suscetíveis de integrarem infrações disciplinares o empregador, se o pretender sancionar, terá que iniciar o procedimento disciplinar com a notificação da nota de culpa nos sessenta dias posteriores àquele conhecimento, sob pena de caducidade do respetivo direito. Se os factos conhecidos e as circunstâncias em que foram praticados, não estiverem suficientemente esclarecidos, de forma a fundamentar a nota de culpa, poderá o empregador proceder a um inquérito prévio a iniciar nos trinta dias subsequentes àquele conhecimento, para proceder ao apuramento dos factos e à recolha das respetivas provas, interrompendo-se assim o prazo de caducidade de sessenta dias a que alude o art.º 329.º, n.º 2 do Código do Trabalho'.

8. Nos termos do artigo 98.º do CT, o empregador tem o poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço enquanto vigorar o contrato de trabalho e no exercício do poder disciplinar podem ser aplicadas sanções que podem ir desde a repreensão ao despedimento sem indemnização ou compensação, devendo a sanção ser proporcional à gravidade da infração e a culpa do infrator.

9. O procedimento disciplinar pressupõe a existência de uma infração laboral por parte do trabalhador, resultando daqui a violação de um qualquer dever do trabalhador, suscetível de implicar alguma espécie de consequência, prejuízo ou constrangimento ao empregador.

Dos Factos

Relatório:

10. O presente procedimento teve origem no relatório de ocorrência subscrito pelo Trabalhador ..., datado de 20/01/2024, levado ao conhecimento dos sócios-gerentes da empregadora ... e ..., por via da superior hierárquica ... em 21/01/2024, conforme resulta junto aos autos, cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos.

11. Desse relatório de ocorrência resulta que:

- No dia 20/01/2024 entre as 14h15 e as 14h30, no estabelecimento denominado ..., o trabalhador ... verificou a existência de uma mesa, já desocupada por clientes que ali tinham terminado as suas refeições e que aí tinham deixado moedas de gorjeta;*
- Verificou o trabalhador ... que a trabalhadora arguida ..., se deslocou a essa mesma mesa para levantar a loiça suja, começando por recolher as moedas de gorjeta que se encontravam em cima da mesa;*
- Encontra-se implementada a regra interna, no estabelecimento acima referido, de obrigação de colocação das gorjetas em caixa;*
- Tendo o trabalhador ..., verificado que a trabalhadora arguida havia recolhido a gorjeta,*



manteve-se atento para perceber onde esta iria colocar essa mesma gorjeta. Não tendo obtido nenhuma manifestação por parte da colega, tomou a liberdade de a questionar onde tinha colocado a gorjeta;

- A trabalhadora arguida respondeu ao trabalhador ... que tinha colocado a gorjeta no lixo e que era hábito fazê-lo pois não concordava com as regras da loja referente às gorjetas;

- Considerando a resposta da trabalhadora arguida, o trabalhador ... prontificou-se a ir com aquela ao caixote do lixo no sentido de recuperar as moedas, tendo a trabalhadora arguida recusado fazê-lo e respondendo ao colega ..., que se aquele quisesse, que o fizesse ele;

- Decidiu então o trabalhador ... procurar essa mesma gorjeta no caixote do lixo na presença da trabalhadora arguida, tendo nessa ocasião de tempo lugar a colega ... (que desempenha funções da copa e que se encontrava na copa naquele instante), auxiliando o colega na procura das moedas;

- O trabalhador ... relata no seu relatório que não encontraram as moedas no lixo e que a trabalhadora arguida apresentou sempre uma postura desafiante e irónica, tendo nessa ocasião se disponibilizado para que colega ... a revistasse, ou que lhe poderia dar 1.70 €, tendo sido nessa ocasião que o trabalhador ... soube qual o valor da gorjeta, esclarecendo ainda que não aceitou revistar a colega (trabalhadora arguida) nem aceitou receber o dinheiro;

- Após o sucedido limitou-se a trabalhadora arguida a questionar o colega ... sobre o que este iria fazer, sem demonstrar, todavia, preocupação com o sucedido.

12. Em 23/01/2024 os sócios e gerentes da entidade empregadora, ... e ..., declararam aberto este procedimento a fim de aferir da responsabilidade disciplinar da trabalhadora arguida, invocando nessa mesma informação para além de uma súmula dos factos constantes do relatório de ocorrência atrás mencionado, o facto de no dia 22/01/2024, se ter realizado uma reunião promovida e solicitada pelos sócios e gerentes, com a presença conjunta da trabalhadora visada, da responsável de loja ... e ainda de uma representante dos serviços jurídicos da empresa ..., agora instrutora deste procedimento, que nessa mesma reunião a trabalhadora arguida confirmou todos os factos patentes do relatório de ocorrência subscrito pelo colega ... confirmando que (transcrevendo-se o conteúdo da informação subscrita pelos gerentes em 23/01/2024 junto aos autos):

‘1- A trabalhadora confirmou todos os factos constantes do relatório do colega ..., ou seja, que desde novembro de 2023. sempre que há gorjetas nas mesas, ao invés de colocar em caixa, manda fora, para o lixo.

2 - Que tal se deve ao facto de não concordar com a política da empresa sobre gorjetas.

3 - Confirmou que, no dia em causa, após recolher a gorjeta da mesa, guardou esse dinheiro na mão e o despejou para o lixo.



4 - *Confirmou que despejou para o mesmo lixo que foi, instantes depois, alvo de procura e busca pelo colega ... e ...*

5 - *Que não sabe porque não encontraram o dinheiro, pois foi lá que deitou a gorjeta.*

6 - *Que foi chamar a colega ... para estar presente nesse ato em que o ... e a ... procuravam o dinheiro e que decidiu ir ao seu cacifo e trazer 1.70euros para repor o que havia deitado fora.*

7 - *Que não a informaram que a empresa tencionava de 3 em 3 meses (ou 4 em 4, dependendo do volume) distribuir equitativamente as gorjetas por todos os funcionários.*

8 - *Confirmou que foi informada que as gorjetas devem ser colocadas em caixa, mas alegou que discorda dessa decisão e por isso decidiu, nos últimos 3 meses, deitar o dinheiro fora.*

9 - *Não apresentou qualquer arrependimento, retratamento, reiterando que acha ter feito o correto e não acha que prejudicou os seus colegas ao deitar as gorjetas que também são dos seus colegas, fora.*

10 - *Em face da perda de confiança para manipular dinheiro e mudança para outras funções, indicou que, estando grávida, não pode ir para outras funções.*

11- *Adotou sempre uma conduta desafiadora e arrogante, alegando que a empresa não lhe pode aplicar sanções pois está grávida’.*

13. *Desse mesmo documento que ordena a abertura de procedimento também resulta a nomeação como instrutora de ..., advogada titular da cédula profissional número ..., emitida pela ordem dos advogados portugueses.*

14. *Foi junta ao processo a capa, a informação para a abertura de procedimento e nomeação da instrutora, bem como o contrato de trabalho da trabalhadora arguida, tendo o processo sido todo ele numerado e rubricado.*

15. *Em 05/02/2024, a instrutora procedeu à elaboração de um documento/informação, onde ademais procede a uma análise sobre o procedimento a adotar sempre que está a causa a verificação do processo disciplinar que pode vir a determinar um despedimento com justa causa de trabalhadora grávida, onde aí se relembra que (transcrevendo parcialmente):*

‘(...) Nos termos do artigo 18.º A n.º 2 da Lei n.º 4/84, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 17/95, de 9 de junho, o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, presume-se feito sem justa causa.

Esta regra, a par de muitas outras, visa o acolhimento de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, bem como proteger os postos de trabalho destas mulheres e impedir que sejam despedidas durante o período da gravidez e o termo da licença de maternidade, salvo nos casos em que não haja qualquer relação entre o estado de gravidez e os factos que fundamentem o despedimento.

No fundo, que a decisão do despedimento nada tenha a ver com o estado de gravidez



da trabalhadora.

É por forma a garantir esse crivo de legalidade e proteção que a Lei impõe o prévio parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), à decisão de despedimento.

Por sua vez, recai sobre a CITE o dever de emitir parecer favorável ao despedimento sempre que a entidade patronal ilida a presunção legal de ausência de justa causa, i. e., se demonstrar que os factos que fundamentam o despedimento nada têm a ver com o estado de gravidez e que se a trabalhadora não estivesse grávida, o procedimento disciplinar existia à mesma e a sanção a aplicar seria exatamente a mesma, ou seja, o despedimento.

Recai sobre o empregador o dever de demonstrar no processo que as razões conducentes ao despedimento, para além de corresponderem a justa causa nos termos gerais da lei do trabalho, não estão relacionadas com a gravidez.

Ou seja, há um especial dever que pende sobre a entidade patronal, de demonstração que o despedimento teria sempre lugar, ainda que a trabalhadora não estivesse grávida. Existe o dever objetivo de o empregador demonstrar que os factos praticados pela trabalhadora (i) são gravosos o suficiente para justificar a aplicação da sanção mais gravosa que é o despedimento com justa causa (ii) que os factos praticados pela trabalhadora implicam a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral, designadamente, pelo comprometimento ou ausência total de confiança em que a relação laboral deve assentar, o que torna insubsistente a relação referida e que (iii) o facto de a trabalhadora estar grávida, nada influencia para com a decisão de despedimento.

Em face da relevância dos factos acima referidos, a instrutora procederá à elaboração em documento autónomo de informação, onde apresentará os factos narrados pela trabalhadora visada a si mesma, em reunião que ocorreu em 22/01/2024. Também tomará o depoimento dos superiores hierárquicos da trabalhadora pois entende ser relevante para efeitos de demonstração da existência ou não de confiança na trabalhadora visada e no sentido de compreender o impacto da ação da trabalhadora na organização e nas relações dentro da empresa.

Em virtude da evidente informação aposta no relatório de ocorrência do trabalhador ..., aposto em anexo à Informação/participação e nomeação de instrutor subscrito pelos sócios-gerentes, por ora, considera a instrutora desnecessário tomar-lhe o depoimento. Todavia, caso se afigure premente em virtude dos testemunhos acima indicados, assim se tomará'.

16. Em 8/02/2024, a instrutora considerou relevante perceber o impacto que a ação da trabalhadora teve, designadamente, na confiança depositada pela entidade empregadora em si, e por isso tomou as declarações do sócio-gerente ..., conforme junto ao processo, cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos,



que indicou em suma que em 21/01/2024 a responsável de lojas ..., levou ao seu conhecimento um conjunto de factos, que haviam sucedido na loja ..., com a trabalhadora arguida, tendo-lhe sido narrado que a trabalhadora se encontrava ao serviço no dia 20/01/2024 e nesse contexto foi recolher a loiça de uma mesa onde estavam algumas moedas de uma gorjeta deixada por clientes, que por isso o colega ... ficou atento para perceber o que a trabalhadora arguida iria fazer com o dinheiro e que a trabalhadora arguida pegou o dinheiro da mesa, mas não o foi colocar em caixa, onde é suposto, o que levou o colega ... a perguntar à trabalhadora ... o que tinha feito ao dinheiro e esta lhe havia respondido que tinha deitado fora e que por isso o trabalhador ... terá revirado todo lixo onde supostamente a trabalhadora tinha deitado o dinheiro fora, tendo-o o feito com uma colega da loja, sem que se conseguisse encontrar o dinheiro.

O gerente narra que lhe foi transmitido que nessa ocasião, a trabalhadora visada terá assumido uma postura desafiadora e arrogante, indicando que desde que passou a ser regra a entrega das gorjetas em caixa, deita as mesmas fora. O gerente descreve que durante muitos anos houve muitos problemas em muitas lojas dado que os trabalhadores subtraíam as gorjetas uns aos outros, gerando muitos problemas, e alguns deles graves, entre colegas, e, por isso, a empresa optou, em novembro de 2023, por instituir a regra de obrigação de entrega das gorjetas em caixa. Ao fim de algum tempo, esse dinheiro é igualmente distribuído por todos os trabalhadores para evitar conflitos entre eles e também algumas injustiças onde uns recebiam mais gorjetas que outros. Indica que pormenores mais específicos sobre o procedimento é a responsável de loja que pode responder.

17. Esclareceu o gerente que mesmo que a trabalhadora tenha de facto deitado fora o dinheiro como alega, não deixa de ser muito grave porque a trabalhadora decidiu por sua livre iniciativa atribuir um destino a um dinheiro que não era seu, prejudicando todos que em obediência às regras entregam as gorjetas que recebem e que todos serão prejudicados. Também refere que a decisão da trabalhadora em deitar dinheiro fora, é uma forma de desobediência a uma ordem que lhe foi dada por superiores hierárquicos que era de entrega das gorjetas em caixa. Que, em seu ver, se trata de uma desobediência grave, dolosa e lesiva e que por isso não sente confiança nesta trabalhadora para designadamente manusear dinheiro, pois refere não estar seguro que a trabalhadora não pudesse fazer exatamente o mesmo, ou seja, deitar dinheiro fora, com dinheiro de pagamentos de contas. Que os factos são efetivamente muito graves, não só porque não se percebe nem se consegue alcançar a extensão dos mesmos e das suas consequências (refere o sócio-gerente que não se conseguiu compreender nem ter ideia de quanto dinheiro é que a trabalhadora deitou fora e se foi só dinheiro de gorjetas ou eventualmente também de pagamentos) pelo que não sabe se a trabalhadora é digna de confiança para manusear dinheiro. Que a trabalhadora prejudicou a empresa onde trabalha bem como todos os colegas. Que esta situação pode levantar um



precedente grave em relação aos outros colegas, não só porque podem todos eles agora decidir incumprir esta regra e fazerem o que quiserem com as gorjetas como, já que se trata de um incumprimento de uma ordem, se verificar de um modo genérico a abertura de um precedente de incumprimento de muitas outras ordens que podem vir a ser dadas aos trabalhadores das lojas. Lembra ainda que tem inúmeras trabalhadoras grávidas a prestar serviços tanto nas lojas como na fábrica ou nas várias empresas que integram o grupo, tendo o maior dos gostos em apoiar estas mulheres, dando ordens expressas aos responsáveis para que os trabalhos atribuídos a estas mulheres sejam de muito menor esforço tendo em conta a sua condição e se possível atentem a todas as suas necessidades.

18. Terminou referindo que sente que se quebrou a confiança nesta trabalhadora, podendo esta representar um nicho de problemas que podem ser gravíssimos, tanto para a empresa - que pode ser lesada patrimonialmente - como para com os colegas – que, inevitavelmente, poderão considerar que, se empresa permite e não sanciona uma trabalhadora que pratica factos deste tipo, todos podem fazer aquilo que entenderem. Questionado, se assistiu ao episódio, indicou nada ter visto.

19. O gerente terminou referindo que, o facto de a trabalhadora arguida estar grávida em nada tem a ver com o curso deste procedimento, que os factos que lhes são imputados nada colidem ou tem a ver com a sua condição de grávida e que o procedimento a adotar seria exatamente o mesmo caso esta não tivesse grávida, pois, a conduta que a trabalhadora adotou nada tem a ver com a sua condição.

20. Em 12/02/2024 a instrutora considerou relevante ouvir a superior hierárquica da trabalhadora arguida, ..., que indicou que em 21/01/2024 deu conhecimento aos gerentes da empresa de uma situação que se verificou na loja ..., com a trabalhadora arguida, que diz respeito ao facto de lhe ter sido narrado em 20/01/2024 pelo trabalhador ... que a trabalhadora arguida nesse mesmo dia quando se encontrava ao serviço na loja da ..., foi recolher as loiças de uma mesa já vazia mas onde estava uma gorjeta deixada pelos clientes e que o trabalhador ... viu a trabalhadora arguida a pegar o dinheiro da mesa, mas que não o colocou em caixa, sendo esse o procedimento desde o dia 02/11/2023 relativamente às gorjetas após se terem verificado inúmeros problemas entre colegas por causa das gorjetas. Que por isso perguntou à trabalhadora arguida o que tinha feito ao dinheiro, tendo aquela respondido que tinha deitado fora e que por isso o trabalhador ... pediu à colega trabalhadora arguida que fosse buscar o dinheiro ao lixo e esta recusou, pelo que ele mesmo decidiu despejar todo o lixo do caixote onde a trabalhadora tinha supostamente deitado fora o dinheiro, tendo revirado todo lixo e que contou com a ajuda da colega ..., da copa, e que não encontraram dinheiro algum.

21. A superior hierárquica esclareceu que o trabalhador ... indicou que a trabalhadora arguida assumiu uma postura desafiadora, arrogante e irónica dizendo para aquele a revistar tendo o trabalhador referido expressamente que não iria fazer isso pois não tinha



esse poder ou direito. Que a trabalhadora arguida indicou expressamente ao colega ..., que deitava as gorjetas fora pois no seu ponto de vista não as deveria colocar na caixa e que a trabalhadora arguida nessa ocasião, ou seja, enquanto revirava o lixo, foi ao seu cacifo buscar 1,70 € para repor o que tinha supostamente deitado fora mas que o colega ... não aceitou receber.

22. A responsável de loja explicou que durante muito tempo houve muitos problemas em muitas lojas pois os trabalhadores subtraíam as gorjetas uns aos outros, gerando inúmeros problemas graves entre colegas, por isso a empresa optou, em 02/11/2023, por instituir a regra de obrigação de entrega das gorjetas em caixa com o objetivo de, ao fim de 3 meses, proceder à distribuição do valor para evitar conflitos e situações injustas em que uns recebiam mais gorjetas que outros.

23. A responsável de loja esclareceu ter ficado muito surpreendida com a situação narrada, que não estava a espera de uma ação destas da trabalhadora arguida, pois a empresa sempre tentou ajudar a trabalhadora, especialmente por esta se encontrar grávida, contando até o episódio em que a trabalhadora lhe confidenciou estar triste por não poder fazer um «chá de bebé», pois a casa onde viva era pequena, tendo a testemunha de imediato disponibilizado o terraço da loja e sala traseira de apoio para que aquela pudesse convidar os amigos e aí fazerem o «chá de bebé» em dia em que a loja estivesse encerrada, pois sabia que os gerentes e sócios nada iriam ter contra isso e até iriam, certamente, ter gosto em oferecer alguns bolos. Esclareceu, ainda, que desde que a trabalhadora contou que estava grávida, de imediato foi a mesma posta em funções mais leves e de acordo com a sua condição, dando a testemunha ordem para que a mesma não tocasse em objetos cortantes, químicos e que se respeitasse os tempos de descanso, e que sempre que esta precisasse, deveria sentar-se e descansar.

24. A responsável de loja entende a ação da trabalhadora como extremamente grave e muito desleal, e que, por isso, no dia dos factos procurou falar de imediato com a trabalhadora arguida, que lhe confirmou que desde novembro de 2023, deita as gorjetas fora porque discorda da política da empresa e que não sente arrependimento algum por isso, que nesse momento a responsável de loja alertou a trabalhadora das possíveis e exetáveis sanções e consequências dos seus atos, tendo a trabalhadora demonstrado indiferença e até ironia, pois achava que não teria de se retratar de nada, que considerava que continuava a ter condições para continuar a trabalhar na loja, que considerando que estava grávida não lhe podiam ser aplicadas quaisquer sanções, referindo tudo isto de modo desafiante e intimidatório. Referiu a responsável que os factos em causa são extremamente graves porque a trabalhadora decidiu por sua livre iniciativa atribuir um destino a dinheiro que não era seu, prejudicando todos e agindo à margem das regras e em prejuízo de todos, que lesou todos os colegas, que há uma evidente injustiça, pois, quando se verificar a divisão das gorjetas, todos os trabalhadores serão prejudicados. Também refere que não consegue mais sentir confiança nesta



trabalhadora para que a mesma manipule dinheiro.

25. *A responsável de loja indicou que sente a sua autoridade posta em crise pois a trabalhadora desobedeceu a uma ordem sua, que é superior hierárquica e que sendo que se trata de dinheiro ainda torna a desobediência mais grave e lesiva, que já não sente confiança nesta trabalhadora para, designadamente, manusear dinheiro, e que esta situação gerou um clima de imenso mau estar entre todos os trabalhadores da loja, que se sentiram prejudicados e desiludidos com a trabalhadora arguida e que já teve de gerir alguns comentários de outros trabalhadores que alegam que se há impunidade para a colega que, eles também podem incumprir as regras, receando que este episódio levante um problema crónico e disseminado de desobediência, que possa alastrar a outros assuntos, e lembra que são dezenas de trabalhadores que tem de manter em cumprimento, que não pode de modo algum gerar ou permitir um precedente de desobediência, mais ainda quando se trata de dinheiro, que estes trabalhadores mexem com milhares de euros todos os dias e que por isso tem de haver absoluta confiança neles e que não consegue mais sentir confiança nesta trabalhadora para manipular dinheiro, que a estrutura da empresa é grande e que por isso o capital gerado todo ele é fundamental para garantir os ordenados, e tudo o que é necessário.*

26. *Reitera a responsável de loja que receia seriamente que esta situação possa levantar um precedente grave em relação aos outros colegas não só porque podem todos eles agora decidir incumprir esta regra e fazerem o que quiserem com as gorjetas como, já que se trata de um incumprimento de uma ordem, se verificar de um modo genérico a abertura de um precedente de incumprimento de muitas outras ordens que podem vir a ser dadas aos trabalhadores das lojas, referindo expressamente que sente que entre os trabalhadores o clima e ambiente de trabalho ficou comprometido.*

27. *Esclarece a responsável que existem inúmeras trabalhadoras grávidas a prestar serviços no grupo sendo todas bem tratadas e estimadas, que neste caso se quebrou a confiança nesta trabalhadora, que nada tem a ver com o facto desta estar grávida, podendo este caso representar o despoletar de problemas que podem ser graves para a empresa que pode ser lesada patrimonialmente, como também o despoletar de problemas com os colegas que inevitavelmente já consideram que se empresa permite e não sanciona uma trabalhadora que pratica factos deste tipo, todos podem fazer aquilo que entenderem. Esclareceu que não assistiu ao episódio, mas que solicitou ao DPO da empresa que aquele visualizasse as imagens de vídeo do dia e hora e aquele confirmou ser visível que a trabalhadora enrolou dinheiro em papel guardanapo, fechou a mão/punho com o dinheiro dentro e saiu de junto da mesa, caminhando em direção à área de serviços, mas sem ir à caixa registadora.*

28. *Por fim, a responsável confirmou que a trabalhadora apresentou baixa para o trabalho, o que foi junto ao processo.*

29. *Em 16/02/2024 a instrutora elaborou uma informação sobre o resumo e conteúdo da*



reunião realizada no dia 22/01/2024 com a trabalhadora arguida, a responsável de loja ..., a aqui instrutora, bem como o marido da trabalhadora arguida, o Sr. ..., e ainda a informação relativa ao episódio ocorrido no dia 13/02/2024, data em que a trabalhadora arguida já se encontrando de baixa médica decidiu, sem motivo nem razão, apresentar-se na loja ... - seu local de trabalho - aí permanecendo entre 1 a 2 horas, onde não consumiu produto algum, e onde abordou diversos colegas numa tentativa de obter informações sobre o que se estava a passar.

30. Dessa informação da instrutora resulta que (transcrevendo parcialmente):

‘1. Por pedido do sócio-gerente ..., a aqui instrutora deslocou-se no dia 22/1/2024 ao estabelecimento denominado ..., sito na ..., tendo aí chegado pelas 18h30.

2. Nessa ocasião, já aguardava no local a responsável de loja ... bem como a trabalhadora visada ... e o Sr. ..., que se apresentou como sendo companheiro desta.

3. Iniciada a reunião com todas as pessoas atrás identificadas, a instrutora questionou a presença do companheiro da trabalhadora visada, tendo aquela esclarecido que queria que o seu marido ali estivesse pois isso lhe transmitia mais calma, o que a agora instrutora não obteve, aceitando a presença do companheiro da visada na reunião, pese embora estranho à empresa e ao tema em causa.

4. Iniciada a reunião, a agora instrutora perguntou genericamente à trabalhadora ..., o que se tinha passado, pedindo-lhe que lhe narrasse os factos; explicando-lhe que gostaria de perceber e ouvir, a versão dos factos pela própria trabalhadora.

5. Ao que a trabalhadora indicou que:

a) No dia 20/01/2024, pelas 14h00 foi recolher a loiça de uma mesa e aí estava 1,70euros de gorjeta deixada pelos clientes;

b) Que recolheu a loiça e também a gorjeta, que guardou na sua mão e foi em direção à zona de serviço para deixar a loiça e deitar o lixo fora, onde deitou também o dinheiro;

c) Questionada se tinha deitado o dinheiro da gorjeta fora, a trabalhadora confirmou expressamente que sim;

d) Questionada sobre o motivo para o ter feito, a mesma indicou que não concorda com a decisão da empresa de entrega do dinheiro da gorjeta em caixa, pelo que opta por o deitar fora, para o lixo, confirmando que o faz desde novembro, altura em que os trabalhadores passaram a estar obrigados a pôr o dinheiro em caixa;

e) Voltando à dinâmica dos factos (por pedido da agora instrutora) esclareceu a trabalhadora que o colega ... está muitas vezes a controlar o trabalho dos colegas e que, por isso, nesse dia, quando chegou à zona de serviço, este lhe perguntou pela gorjeta e que esta respondeu que a tinha deitado fora para o lixo;



- f) *Esclareceu a testemunha que nesse momento o colega ... lhe pediu que fosse ao lixo buscar a gorjeta e que esta recusou, pois considerou humilhante, e que, por isso, o colega ..., por sua iniciativa, foi ao lixo e começou-o a retirar para fora, tendo nessa ocasião aparecido a colega ..., da copa, que o ajudou nessa tarefa;*
- g) *A trabalhadora indicou que, nesse momento, disse ao colega ... que a podia revistar, e que ele recusou fazê-lo, indicando à trabalhadora que chamou a colega ..., e que já na presença desta, pôs os bolsos da jaqueta para fora para mostrar que não tinha nada nos bolsos e de seguida foi ao seu cacifo e trouxe 1,70euros e disse ao colega Paulo que ficasse com eles, pois tinha sido o valor da gorjeta;*
- h) *Que o colega Paulo recusou receber o dinheiro;*
- i) *Nesse momento, a responsável de loja interveio na reunião, questionando a trabalhadora se esta tinha tido noção que o lixo tinha sido todo despejados por 2 colegas e que o dinheiro não estava lá, que explicação tinha para isso;*
- j) *A trabalhadora limitou-se a responder que não sabia porquê, que o tinha deitado fora para aquele caixote.*
- k) *A agora instrutora perguntou à trabalhadora se considera normal a sua ação tendo a trabalhadora em tom altivo e irónico, respondido que sim, que acha normal pois não acha bem o que a empresa decidiu fazer aplicar em relação às gorjetas e que não sabia de política alguma de divisão das gorjetas posteriormente.*
- l) *Nessa ocasião, ainda indicou que também discorda da política da empresa, de não poderem comer livremente atrás do balcão, ou ir buscar livremente comida e comer; ao que a instrutora esclareceu que não era uma política da empresa, mas sim uma proibição legal, que limita que quem manuseia alimentos não os possa consumir naquele local para evitar contágios e contaminações;*
- m) *A instrutora relembrou a trabalhadora que, como esta bem sabe, pode comer livremente os alimentos servidos no estabelecimento, que são oferta do empregador; mas não no sítio onde os bens são confeccionados ou vendidos, pois os trabalhadores dispõem de sítios para comerem ou o que trazem de casa ou aquilo que podem, livremente, retirar para venda do estabelecimento;*
- n) *Questionada se estava arrependida de ter deitado dinheiro fora, não só nesse dia, mas durante 3 meses, a trabalhadora indicou não estar, pois não considera que tenha feito mal algum ou alguém;*
- o) *Confrontada com o facto de estar a prejudicar os seus colegas, a trabalhadora foi sorrindo ironicamente, e, em tom de brincadeira, ia respondendo que não tinha prejudicado ninguém enquanto ia retorquindo frases como 'ai é?' ou "Hmmm.. está bem então!";*
- p) *Questionada desde quando deitava o dinheiro fora, respondeu que desde que a medida foi implementada;*



q) Questionada se tem noção da gravidade dos factos e da quantidade de dinheiro que já deitou fora indicou que talvez algumas vezes possa não ter deitado fora, mas que em seu ver não deve ter deitado fora assim tanto dinheiro;

r) Indicou, de seguida, que, se há dívidas, que deveríamos todos ir ver as câmaras de vigilância;

s) Foi, ainda assim, a trabalhadora lembrada que as câmaras não servem para controlar os trabalhadores, mas apenas os pontos estratégicos de segurança;

t) A determinado momento da reunião, a agora instrutora, de modo urbano e cuidado, teve de chamar a trabalhadora à atenção para o tom que estava a ter, e, bem assim, para a importância daquela reunião, indicando que não era normal a postura irónica que estava a assumir; que todos estávamos a fazer algo sério, e não a brincar;

u) Relembrou-se a trabalhadora que as suas ações eram muito graves, que implicavam um prejuízo para todos os seus colegas e para a empresa que acarretava uma perda grave de confiança e que se achava impudente a postura de desafio e brincadeira que estava a assumir;

v) Nesse instante, a trabalhadora respondeu referindo que nada lhe poderia suceder, pois estava grávida;

w) A instrutora lembrou que as trabalhadoras grávidas têm especial proteção, mas a lei não impossibilita que respondam pelas suas ações, quando as mesmas constituem crimes, ou ilícitos de natureza laboral, que existem procedimentos especiais nestes casos, mas que as consequências existem;

x) De seguida, a instrutora questionou a trabalhadora se achava que mantinha as condições devidas para continuar a trabalhar no estabelecimento, dada toda esta situação, e se tencionava por si, tomar alguma medida, caso não reunisse essas condições, ao que a trabalhadora indicou que achava que tinha condições para continuar lembrando que não a podiam por em funções que pudessem afetar o seu estado de gravidez;

y) Nesse instante, a responsável de loja esclareceu que isso nunca foi posto em causa, mas que a trabalhadora já não poderá mais manusear dinheiro, pois não confia nela para tal;

z) A trabalhadora foi informada que a empresa dispõe do poder disciplinar para promover medidas e sanções no âmbito disciplinar; incluindo o despedimento com justa causa, e que isso não implica que a empresa não possa, concomitantemente, demandar a trabalhadora pelos prejuízos causados;

aa) A fim de tentar que a trabalhadora adquirisse consciência da gravidade dos seus atos, a agora instrutora aconselhou a trabalhadora a procurar um advogado, a fim de obter alguns esclarecimentos sobre a situação em causa;



bb) A trabalhadora respondeu em tom irónico que por ela estava tudo bem, se já poderia ir embora, ao que se deu a reunião por terminada.

I. DA VIOLAÇÃO DAS REGRAS DE BAIXA CLÍNICA

Em 13/02/2024, a responsável de loja ... contactou telefonicamente a instrutora, já passavam das 23h00 dando-lhe conta que a trabalhadora ... se tinha apresentado no estabelecimento ... — local de trabalho da trabalhadora visada — por volta das 21h00, sem motivo aparente dado que se encontra de baixa médica.

Que, ali chegada, foi falar com vários colegas, circulou livremente no espaço e até entrou em áreas reservadas.

Não consumiu produto algum e ali ficou, numa espécie de pressão aos colegas entre 1h a 2h, até que por sua iniciativa abandonou o local.

A responsável de loja esclareceu que nada foi dito à trabalhadora nem lhe foi pedido que saísse do local, pese embora considere grave a violação da obrigação de permanência em casa da trabalhadora, em virtude da baixa médica sem motivo que o justifique.

A responsável de loja narrou ainda o desconforto que esta visita provocou aos colegas, pois a colega abordou os seus colegas em clima de perturbação.

Nessa ocasião, a responsável de loja também narrou à instrutora que, no cômputo geral, todos os colegas estão revoltados e perplexos com a trabalhadora ..., e que já lhe foi até dito que 'se ela poderia fazer o que queria com as gorjetas, nós também podemos!', ou 'não podem existir só regras para alguns', temendo uma demanda generalizada da equipa, com franca desobediência pelas regras (sejam as relativas a dinheiro, sejam as demais).

A responsável indicou que tem informado os colegas que serão tomadas medidas, mas que sente uma clara tensão entre colegas, que começam a achar que a trabalhadora ... sairá impune e que, por isso, também não consideram ter de obedecer às regras'.

FACTOS IMPUTADOS:

Em virtude do acima elencando, resulta imputado à trabalhadora arguida a prática dos seguintes factos:

1.º No dia 20/01/2024 entre as 14h15 e as 14h30, no estabelecimento denominado ..., o trabalhador ... verificou a existência de uma mesa com 2 lugares, já desocupada por clientes que ali tinham terminado as suas refeições e que aí tinham deixado moedas de gorjeta;

2.º Verificou o trabalhador ... que a trabalhadora arguida ..., se deslocou a essa mesma mesa para levantar a loiça suja, tendo recolhido essa mesma loiça, mas também as moedas de gorjeta que se encontravam em cima da mesa;

3.º Encontra-se implementada a regra interna, no estabelecimento acima referido, de obrigação de colocação das gorjetas em caixa;

4.º Verificou o trabalhador, ..., que a trabalhadora arguida recolheu a gorjeta da mesa,



não a tendo colocado na caixa registadora;

5.º Em face disso, o trabalhador ... questionou a trabalhadora arguida onde tinha colocado a gorjeta;

6.º A trabalhadora arguida respondeu ao trabalhador ... que tinha colocado a gorjeta no lixo, e que era hábito de fazer isso mesmo pois não concordava com as regras da loja referente às gorjetas;

7.º Considerando a resposta da trabalhadora arguida, o trabalhador ... prontificou-se a ir com aquela ao caixote do lixo onde a mesma tinha colocado a gorjeta, no sentido de recuperar as moedas, tendo a trabalhadora arguida recusado fazê-lo e respondendo ao colega ..., que se aquele quisesse, que o fizesse ele;

8.º Decidiu então o trabalhador ... procurar essa mesma gorjeta no caixote do lixo, tendo-o feito na presença da trabalhadora arguida, contando com a ajuda da trabalhadora ..., que desempenha funções na copa e que se encontrava no local naquele instante;

9.º Pese embora os trabalhadores ... e ..., tenham retirado todo o lixo de dentro do caixote, não foi possível recuperar o dinheiro que a trabalhadora arguida alegou ter ali depositado;

10.º Ao longo de todos estes acontecimentos, a trabalhadora arguida apresentou sempre uma postura desafiante e irónica, tendo nessa ocasião se disponibilizado a ser revistada pelo colega ... o que este expressamente recusou fazer;

11.º Também nessa ocasião a trabalhadora arguida indicou estar na disponibilidade de devolver o valor de 1,70 € que havia deitado fora, o que foi recusado pelo seu colega ..., tendo sido nessa ocasião que o trabalhador ...;

12.º Após o sucedido a trabalhadora arguida limitou-se a questionar o colega ... sobre o que este iria fazer, sem demonstrar em momento alguma preocupação com o sucedido (cf. anexo 1 e seu respetivo anexo cujo conteúdo se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos);

13.º Confrontada pela sua superior hierárquica, momentos após os factos, a trabalhadora arguida confirmou ter deitado fora o dinheiro da gorjeta e confirmou que deita fora todas as gorjetas desde novembro de 2023, data em que foi implementada a nova regra sobre as gorjetas em loja;



14.º Confrontada pela sua superior hierárquica confirmou que o faz porque discorda da política da empresa sobre as gorjetas;

15.º Pedido ao DPO da empresa a visualização das imagens, aquele (...) confirmou ser visível a trabalhadora a recolher as moedas e a guardá-las na sua mão, com um guardanapo, fechando o punho;

16.º O DPO confirmou que não ser possível visualizar nada mais;

17.º À data dos factos, a trabalhadora arguida encontrava-se grávida de sensivelmente semanas;

18.º Não foi possível aferir o valor do dinheiro que a trabalhadora-arguida deitou fora no dia dos factos;

19.º Não foi ainda possível aferir a extensão dos prejuízos resultantes de conduta da trabalhadora-arguida, designadamente, o valor do montante total que a trabalhadora-arguida terá deitado fora desde novembro de 2023, mas que nunca será inferior a 660€;

20.º Em 22/01/2024, pelas 18h30m, no âmbito de uma reunião realizada com a trabalhadora arguida, a responsável de loja ..., o marido da trabalhadora arguida e a instrutora deste procedimento, na loja ..., a trabalhadora arguida confirmou que:

a. No dia 20/01/2024, pelas 14h00, foi recolher a loiça de uma mesa e aí estava 1,70€ de gorjeta deixada pelos clientes;

b. Que recolheu a loiça e também a gorjeta que guardou na sua mão e foi em direção à zona de serviço para aí deixar a loiça e deitar o lixo fora, onde deitou também o dinheiro;

c. Questionada se tinha deitado o dinheiro da gorjeta fora, a trabalhadora confirmou expressamente que sim, e, sobre o motivo para o ter feito, indicou que não concorda com a decisão da empresa de entrega do dinheiro da gorjeta em caixa, pelo que opta por o deitar fora para o lixo, confirmando que o faz desde novembro, altura em que os trabalhadores passaram a estar obrigados a pôr o dinheiro em caixa;

d. A trabalhadora arguida confirmou que, após confirmar ao colega ... que havia deitado o dinheiro fora, este lhe pediu que fosse ao lixo buscar a gorjeta e que esta recusou, pois considerou tal pedido humilhante, e que, por isso, o colega ..., por sua iniciativa, decidiu ir ele tentar recuperar o dinheiro, tendo retirado o lixo para fora, tendo nessa ocasião aparecido a colega ..., que o ajudou nessa tarefa;

e. A trabalhadora arguida indicou que, nesse momento, disse ao colega ... que a poderia revistar e que aquele recusou fazê-lo, indicando depois que pôs os bolsos da jaqueta



para fora para mostrar que não tinha nada nos bolsos, e, de seguida, foi ao seu cacifo buscar 1,70€ para entregar ao colega ..., que este era o valor da gorjeta, tendo aquele recusado receber o dinheiro;

- f. A trabalhadora não conseguiu justificar o facto de não se ter encontrado o dinheiro;*
- g. Quando questionada, a trabalhadora respondeu que não considerava a sua conduta errada, que acha a mesma normal, pois não acha correta a política da empresa quanto às gorjetas, afirmando desconhecer que visasse a divisão das gorjetas posteriormente;*
- h. Questionada, a trabalhadora indicou não estar arrependida do que fez, pois não considera que tenha feito mal algum a alguém;*
- i. Questionada, a trabalhadora confirmou que deita fora as gorjetas desde novembro de 2023, altura em que os trabalhadores deixaram de poder ficar com as gorjetas que recolhiam;*
- j. Questionada, a trabalhadora confirmou que deita fora as gorjetas quase sempre;*
- k. Confrontada com o facto de estar a prejudicar os seus colegas, a trabalhadora respondeu que não tinha prejudicado ninguém;*
- l. Questionada sobre a gravidade dos factos e da quantidade de dinheiro que já deitou fora, a trabalhadora indicou que talvez algumas vezes possa não ter deitado fora, mas que, em seu ver, não deve ter deitado fora assim tanto dinheiro;*
- m. Nessa ocasião, a trabalhadora reiterou que nada lhe poderia suceder, pois estava grávida;*

21.º Em 13/02/2024, a trabalhadora arguida apresentou-se no estabelecimento ... — local de trabalho da trabalhadora visada — por volta das 21h00, sem motivo aparente, dado que se encontra de baixa médica.

22.º Ali chegada, foi falar com vários colegas, circulou livremente no espaço, e até entrou em áreas reservadas, não consumiu produto algum, e ali ficou entre 1h a 2h, até que, por sua iniciativa, abandonou o local, violando a proibição de se ausentar de casa constante da sua baixa médica.

23.º A situação descrita com as gorjetas provocou um mau estar e revolta entre os colegas no estabelecimento comercial em causa, gerando um sentimento geral de revolta entre os colegas;

24.º A situação descrita é suscetível de gerar uma demanda generalizada da equipa, com franca desobediência pelas regras implementadas, tanto em matéria de gorjetas, como de dinheiro, e as demais;

25.º Com a conduta descrita, a trabalhadora arguida violou dolosa, voluntária e conscientemente as regras da empresa aplicadas a todos os funcionários sobre o destino das gorjetas, sendo esta regra do conhecimento da trabalhadora arguida, que bem sabe que, desde o dia 02/11/2023, todas as gorjetas recolhidas devem ser depositas em caixa;

26.º A trabalhadora arguida bem sabia ser expressamente proibido a qualquer trabalhador fazer suas as gorjetas, seja para tomar para si ou para lhes dar qualquer



outro destino;

27.º A regra acima referida foi transmitida à trabalhadora arguida por superior hierárquico;

28.º Com a conduta mencionada, a trabalhadora arguida quis atribuir destino diverso do imposto ao dinheiro da gorjeta, sendo indiferente para o caso que o tenha deitado fora ou tomado para si, pois a gravidade reside no facto de não cumprir o destino imposto às gorjetas, que são de todos e para todos;

29.º Com a conduta, a trabalhadora arguida atuou consciente e dolosamente, lesando todos os colegas e a empresa, na medida em que o dinheiro das gorjetas é de todos os funcionários;

30.º Considerando que a empresa, ao fim de 3 meses, faz o cálculos das gorjetas (pela diferença entre o que se encontra em caixa e o que foi faturado, e bem assim a estimativa de gorjetas) iria ter de custear a parte das gorjetas que a trabalhadora arguida deitou fora, a fim de as distribuir pelos funcionários, dando como possível que, por mero acaso, pudesse haver menos nesse espaço de tempo.

31.º Há, por isso, uma lesão patrimonial e dos interesses da empresa e de todos os colegas.

32.º A trabalhadora levou a cabo esta conduta desde novembro de 2023, tendo a própria admitido isso mesmo, acarretando com isto um prejuízo à empresa, em valor nunca inferior 660€ (se cada funcionário obter 10€ por dia em gorjetas, multiplicando por 22 dias durante 3 meses, resulta o valor mínimo de 660€);

33.º O comportamento da trabalhadora arguida é muito grave e comporta uma forma grosseira de desobediência a ordem transmitida por superiores hierárquicos;

34.º Como consequência das ações da trabalhadora, verificou-se uma quebra irretirável da relação de confiança necessária à relação laboral, mais ainda para designadamente manusear dinheiro que faz parte das funções da trabalhadora;

35.º Existe um risco real desta situação representar um precedente grave e sério em relação a todos os outros trabalhadores na medida em que podem todos eles decidir incumprir as regras impostas sobre as gorjetas, bem como, incumprir ordens dos superiores hierárquicos sobre os mais variados assuntos;

36.º A situação descrita representa o risco sério de, de modo genérico, se verificar a abertura de um precedente de incumprimento de muitas outras ordens que podem vir a ser dadas aos trabalhadores em lojas, comprometendo o normal funcionamento dos estabelecimentos, comprometendo o poder de direção, liderança e autoridade dos superiores hierárquicos, e consequentemente a sobrevivência e subsistência da empresa;

37.º Por outro lado, ao ter comparecido no estabelecimento ..., entre 1h a 2h, no dia 13/02/2024, a trabalhadora violou o dever de permanência na sua residência, por estar em situação de baixa médica e não dispensada dessa permanência pelos médicos que



Ihe certificaram a doença, bem como do dever funcional de zelo.

DO DIREITO:

Da situação ocorrida em 20/01/2024 — Gorjeta colocada no lixo pela trabalhadora:

38.º Com a conduta descrita acima, relativa ao episódio verificado no dia 20/01/2024, a trabalhadora arguida, atuou de modo voluntário, deliberado e consciente, preenchendo virtualmente os elementos objetivos e subjetivos do tipo de furto, previsto e punido pelo artigo 203.º n.º 1 do CP, ao qual o legislador atribuiu uma pena de prisão até 3 anos ou, em alternativa, uma pena de multa;

39.º Para além do descrito, a ação da trabalhadora, consubstancia a violação dos deveres de obediência, de respeito pelos interesses patrimoniais do empregador, lesão dos interesses da empresa (tudo nos termos dos artigos 351.º n.º 2 al. a), b) e e) do CT);

40.º Com a conduta descrita, a trabalhadora arguida violou o dever de respeito pelos superiores hierárquicos, de realização do trabalho com zelo e diligência, de cumprimento de ordens e instruções do empregador e de lealdade ao empregador, violando assim os deveres constantes das alíneas a), c), e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do CT.

41.º À luz do artigo 351.º do CT, 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, entendendo-se enquanto tal, designadamente, a desobediência ilegítima às ordens dadas por superior hierárquico (al. a) n.º 2)), desrespeito pelos interesses patrimoniais do empregador (al. b) n.º 2)) e a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa (al. e) n.º 2));

42.º A trabalhadora incumpriu, de modo voluntário doloso e consciente, ordem emanada por parte de um superior hierárquico, que ordenou a entrega em caixa, para posterior distribuição, das gorjetas recolhidas, colocando em crise a posição de liderança da sua superior hierárquica relativamente aos demais trabalhadores, comprometendo assim a gestão da organização, dado que a trabalhadora arguida se recusando a cumprir para com o destino das gorjetas determinado pela empresa, legitima todos os funcionários a também incumprirem, e, com isso, todos voltarem a fazer suas as gorjetas, e, subsequentemente, se começar a verificar novamente na loja episódios de discussões e desaguisados entre funcionários, dentro da organização, entre trabalhadores, situações de conflitos verbais e discussões em horário de trabalho, perante clientes, o que compromete seriamente a gestão e normal funcionamento da loja, a imagem da empresa e a subsistência da empresa e de todos os postos de trabalho.

43.º A conduta da trabalhadora poderá consubstanciar um precedente que poderá comprometer o normal e regular funcionamento da loja bem como a verificação de disciplina e ordem entre os trabalhadores.

44.º A conduta da arguida consubstancia a violação das alíneas a), c), e) e f) n.º 1, do artigo 128.º do CT, ou seja, dos deveres de respeito ao empregador, aos superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a



empresa, neste caso na vertente de respeito de ação (e não de tratamento verbal), de realização do trabalho com zelo e diligência, na medida em que faz parte das sua função a recolha dos pagamentos e com eles, das gorjetas, pelo que pendia sobre a trabalhadora o dever de diligentemente entregar as gorjetas ao fundo de caixa existente para esse efeito, e não deitar as mesmas para o lixo. Esta é uma conduta antagónica à diligência e ao zelo.

45.º Com a conduta em causa, a trabalhadora também violou o dever de cumprimento das ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, não sendo estas contrárias a qualquer garantia ou direito da trabalhadora, violando assim o dever patente da ai. e) do n.º 1 do artigo 128.º do CT;

46.º Com a conduta descrita, a trabalhadora também violou o dever de guarda e lealdade ao empregador, na vertente de não ser desleal aos princípios do empregador e dos seus colegas, de não atuar em modo que o possa prejudicar e lesar, violando o disposto na al. f) do n.º 1 do artigo 128.º do CT;

47.º Importa frisar que todos os factos imputados à trabalhadora-arguida o são a título doloso, voluntário, deliberado e consciente.

48.º O Tribunal da Relação de Lisboa, em Ac. de 08-05-2013, proferido no processo 860/12.2TTLS.L1-4, referiu: 'A noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa dos requisitos seguintes: i) um comportamento ilícito e culposo do trabalhador; por ação ou omissão, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina labora!, grave em si mesmo e nas suas conseqüências (elemento subjetivo da justa causa); ii) que tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (elemento objetivo da justa causa); iii) a verificação de um nexo de causalidade entre aquele comportamento ilícito, culposo e grave e a impossibilidade prática e imediata da manutenção da relação laboral, na medida em que esta tem que decorrer, efetivamente, do comportamento do trabalhador. A conduta da trabalhadora não só pôs em causa a necessária relação de confiança, como a comprometeu definitivamente. Com efeito, tal como concluiu a empregadora, o seu comportamento '(...) foi revelador de uma profunda falta de lealdade, honestidade e fidelidade à A., valores estes que são basilares para a subsistência da confiança por parte da entidade patronal.' Assim, não é, de todo, exigível à recorrida, como não o seria a qualquer outra entidade empregadora colocada perante o mesmo circunstancialismo, que creia na idoneidade futura do comportamento da trabalhadora, ou seja, que tenha como provável que, no futuro, vá ser uma trabalhadora cumpridora dos seus deveres, nomeadamente, não pondo em causa as condições do local de trabalho, do ponto de vista físico e moral, isenta de comportamentos desleais, quer para aquela, quer para as suas colegas de trabalho, e capaz de assumir as responsabilidades por eventuais erros que viesse a cometer'.

Da violação da obrigação de permanência na habitação:



49.º Quanto ao incumprimento do dever de permanência na residência, em virtude de se encontrar de baixa médica e não dispensada pelo médico, também não se verificou que essa deslocação se tivesse justificado em virtude de realização de tratamentos médicos, dado que a trabalhadora simplesmente permaneceu sentada ou a circular pelo estabelecimento, entre 1h a 2h, não tendo consumido qualquer produto e apenas procurando obter informações junto dos seus colegas.

50.º Tal conduta viola o disposto no artigo 18.º do Despacho, de 9 de dezembro, publicado em Diário da República n.º 286/1976, Série 1 de 1976-12-09, que aprovou o Regulamento da Concessão e Controle das Baixas por Doença, podendo gerar a responsabilidade patente desse diploma.

51.º Mas, ademais, sedimenta ainda a falta de confiança do empregador na trabalhadora, na medida em que, supostamente, a trabalhadora apresentou-se junto de um/a médico/a, narrando uma qualquer condição que justificou a sua proteção e resguardo, o que em nada se compaginou com a postura adotada no dia em causa.

52.º Com a conduta descrita, a trabalhadora gerou ainda mais desconfiança por parte do empregador, justificando ainda mais a sua convicção à cerca da falta de idoneidade da trabalhadora.

53.º Este facto, isoladamente, não seria o bastante para a convicção inabalável sobre a total destruição da confiança nesta relação laboral, porém, em conjugação com os factos verificados em 20/01/2024, no estabelecimento ..., com o destino oferecido pela trabalhadora, às gorjetas, não oferece pávida dúvida ao empregador sobre a ausência absoluta de confiança na trabalhadora, e, com isso, absoluta impossibilidade de subsistência do vínculo.

Conclusão:

Quanto à violação do dever de permanência na residência, esse mesmo facto representa um reforço da posição adotada e da convicção da empregadora que adiante se descreve, podendo apenas reforçar o entendimento quanto à sanção a aplicar à trabalhadora arguida.

Ou seja, esse facto isoladamente não poderia/deveria ser usado para justificar a sanção mais gravosa, de despedimento da trabalhadora por facto imputável.

É entendimento da entidade empregadora que a sanção aplicada não pode ser outra que não o despedimento com justa causa por facto imputado à trabalhadora com base nos factos verificados em 20/01/2024, quanto ao destino atribuído às gorjetas, e que a trabalhadora confirmou verificar-se desde novembro de 2023, servindo apenas a violação do dever de permanência na residência como um reforço à decisão atrás referida, por reforço à convicção de falta de idoneidade da trabalhadora arguida.



Todos os factos imputados à trabalhadora constantes do relatório de ocorrência elaborado pelo funcionário ... foram confirmados pela trabalhadora, sem prejuízo do direito que lhe assiste, ainda, de tomar posição em resposta à nota de culpa.

Entende-se certa cada expressão adotada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em Ac. de 08-05-2013, proferido no processo 860/12.2TTLRS.L1-4, sendo nosso entendimento que se verifica um comportamento culposos, grave e seriamente lesivo dos interesses e da posição da empregadora, o que torna absolutamente impossível a subsistência da relação de trabalho, ademais pela quebra do vínculo de confiança intrínseco e necessário à subsistência da relação laboral.

Pelo que, nos termos do número 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, deverá ser proferida decisão de despedimento com justa causa, por facto imputável à trabalhadora. A noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa dos requisitos de verificação de um comportamento ilícito e culposos do trabalhador, por ação ou omissão, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências (elemento subjetivo da justa causa).

No caso vertente, é objetivamente expresso que o comportamento da trabalhadora é ilícito pois trata-se de dar às gorjetas, destino diverso do imposto e ordenado, sendo ainda culposos, pois a trabalhadora fê-lo de modo deliberado e consciente, o que é uma forma grave de violação de dever de conduta, gerando consequências graves e sérias, tanto na disciplina geral e na dinâmica entre funcionários, como nos interesses patrimoniais da empresa e dos colegas.

Essa ação, é de tal forma grave, que torna imediata e impossível a subsistência da relação laboral, verificando-se a existência do nexo de causalidade entre aquele comportamento ilícito, culposos e grave e a impossibilidade prática e imediata da manutenção da relação laboral.

A trabalhadora, não só pôs em causa a necessária relação de confiança, como a comprometeu definitivamente, pois a empregadora não conseguirá voltar a confiar na trabalhadora, encarregando-a de tarefas de gestão e manuseamento de dinheiro, ou encarregando-a de qualquer ação que envolve algum bem seu.

O comportamento da trabalhadora é profundamente desleal à empresa, a todos os funcionários, contraria os valores da solidariedade entre colegas, de união e equipa, de confiança e estes são valores basilares para a subsistência da confiança por parte da entidade patronal.

Não se vislumbra idoneidade futura no comportamento da trabalhadora.

Tem-se como muito improvável que no futuro a trabalhadora vá ser capaz de cumprir os seus deveres, as ordens que lhe forem dadas, sendo-lhe irrelevante — em nosso ver — que tal ponha em causa as condições de trabalho dos seus colegas, da empresa, os postos de trabalho dos colegas, ou a subsistência de famílias.



Parece-nos ser provável que adotará comportamentos semelhantes para com a empresa e para com os colegas de trabalho, sendo incapaz de assumir as responsabilidades por eventuais erros que venha a cometer, ou retratar-se.

Em face do exposto, é nosso entendimento que a trabalhadora ..., com a sua conduta, violou os deveres das al. a), c) e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do CT, o que constitui justa causa de despedimento nos termos dos artigos 351.º n.º 2 al. a), b) e e) do CT, pelo que é intenção da entidade empregadora proceder ao seu despedimento com justa causa, por verificação cumulativa dos requisitos de comportamentos ilícitos e culposos da trabalhadora, por ação, violadores de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, graves em si mesmos e nas suas consequências, que tornam imediata e impossível a subsistência da relação laboral, verificando-se o nexo de causalidade entre os comportamentos ilícitos, culposos e graves e a impossibilidade prática e imediata da manutenção da relação laboral.

Toda a conduta da trabalhadora, não só pôs em causa a necessária relação de confiança, como a comprometeu definitivamente.

O comportamento da trabalhadora-arguida é desrespeitador e abusivo, podendo até revestir a forma de crime, revelador de falta de lealdade, honestidade e fidelidade, valores estes que são basilares para a subsistência da confiança na relação laboral.

Assim, não é exigível à empregadora, perante este circunstancialismo, tomar a trabalhadora como idónea e de confiança, sendo certo que no futuro mantendo-se a trabalhadora na organização, não irá cumprir os seus deveres, nomeadamente, de respeito, obediência quer para a empregadora, quer para colegas de trabalho.

Esta situação não pode ocorrer dentro de uma organização empresarial sob pena de deixar de existir um comando efetivo e uma liderança, o que trará uma verdadeira anarquia às organizações empresariais e com elas o seu compromisso de sucesso e eventualmente o seu encerramento.

Ademais a inercia da empregadora para tamanhos atos e sua gravidade, constitui um exemplo aos colegas em relação à própria relação que está a ser mantida pelo empregador e os superiores hierárquicos sendo um precedente muito grave e muito perigoso, comprometendo a direção e disciplina da empresa, podendo no limite comprometer a subsistência desta empresa.

Esta situação compromete a relação de confiança inerente à relação laboral, existindo nesta data uma absoluta ausência de confiança do empregador em relação à trabalhadora arguida.

Verificando-se que nenhum dos factos inerentes a este processo diz respeito direta ou indiretamente à condição física da arguida (que se encontra grávida), que se esta não estivesse grávida as medidas a tomar seriam exatamente as mesmas, cabe aplicar a Lei e assim elidir a presunção de despedimento sem justa causa, remetendo nos termos do artigo 63.º n.º 1 e n.º 3 al. a) cópia de todo este processo à Comissão para a Igualdade



no Trabalho e no Emprego (CITE), a fim de ser proferido o prévio parecer favorável à decisão de despedimento.

Termos em que se entende deve ser promovida a sanção adequada à trabalhadora arguida, no presente caso de despedimento com justa causa por facto imputável à trabalhadora, nos termos do artigo 351.º n.º 1, do CT, devendo esta, querendo, apresentar a sua resposta à nota de culpa no prazo de 10 (dez) dias úteis por escrito, oferecendo testemunhas, documentos ou requerendo outras diligências probatórias consideradas pertinentes para o esclarecimento da verdade».

1.3. A trabalhadora, notificada da nota de culpa PMP, não apresentou resposta alguma.

1.4. O processo disciplinar para emissão de parecer desta Comissão, foi instruído com os documentos seguintes:

- Informação/participação e nomeação de instrutor, datado de 23.01.2024;
- Relatório de ocorrência, datado de 20.01.2024;
- Contrato de trabalho celebrado entre as partes, datado de 06.06.2023;
- Informação da instrutora, descrevendo uma reunião tida com a trabalhadora-arguida, datada de 05.02.2024;
- Auto de declarações do gerente do empregador, ..., datado de 08.02.2024;
- Auto de declarações da responsável de loja do empregador, ..., datado de 12.02.2024;
- Cópia da baixa clínica por gravidez de risco apresentada pela trabalhadora arguida ao empregador, datada de 23.01.2024;
- Informação da instrutora, descrevendo a instauração de processo disciplinar à trabalhadora arguida, datada de 16.02.2024;
- Relatório da instrutora para nota de culpa em processo disciplinar, datado de 23.02.2024;
- Nota de culpa, datada de 28.02.2024; e
- Documento assinado pela trabalhadora-arguida confirmando que recebeu a nota de culpa, datado de 04.03.2024.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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, 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, em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

«Os Estados-membros 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 entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular [...] Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez (...)».

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 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 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 maternidade, e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta».

2.3. É, pois, 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 atividade profissional.

2.4. 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.



2.5. 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-psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, donde, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.6. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.7. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º/1 e 2 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres [CITE]. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se pressupõe feito sem justa causa, pelo que cabe ao empregador provar o contrário.

2.8. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, «Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento».

«[...] o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador [homem] 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 [CITE]».

2.9. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa (NC) delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá, não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.10. 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.

2.11. 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. 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/ 1 e 3 do Código do Trabalho.

2.12. Quanto ao nexó 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 – cf. art.º 367º do CT.

2.13. Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe «Competências próprias e de assessoria», deve a CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso em concreto, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da maternidade.

2.14. Dado exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de «violação dos deveres de obediência, de respeito pelos interesses patrimoniais do empregador, lesão dos interesses da empresa (tudo nos termos dos artigos 351.º n.º 2 al. a), b) e e) do CT) – cf. ponto 39 da NC

2.15. Mais acrescenta, esta peça processual, «com a conduta descrita, a trabalhadora arguida violou o dever de respeito pelos superiores hierárquicos, de realização do trabalho com zelo e diligência, de cumprimento de ordens e instruções do empregador e de lealdade ao empregador violando assim os deveres constantes das alíneas a), c), e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do CT» - cf. ponto 40 da NC

2.16. O Empregador refere ainda que «a trabalhadora incumpriu de modo voluntário doloso e consciente, ordem emanada por parte de um superior hierárquico, que ordenou a entrega em caixa para posterior distribuição, das gorjetas recolhidas, colocando em crise a posição de liderança da sua superior hierárquica relativamente aos demais trabalhadores, comprometendo assim a gestão da organização», o que «consubstancia a violação das alíneas a), c), e) e f) n.º 1, do artigo 128.º do CT, ou seja, dos deveres de respeito ao empregador, aos superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa» - cf. ponto 44 da NC

2.17. Sem esquecer «a trabalhadora também violou o dever de cumprimento das ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, não sendo estas contrárias a qualquer garantia ou direito da trabalhadora, violando assim o dever patente da al. e) do n.º 1 do artigo 128.º do CT» - cf. ponto 45 da NC

2.18. «Com a conduta descrita a trabalhadora também violou o dever de guarda e lealdade ao empregador, na vertente de não ser desleal aos princípios do empregador e dos seus colegas, de não atuar em modo que o possa prejudicar e lesar, violando o disposto na al. f) do n.º 1 do artigo 128.º do CT», sendo que «todos os factos imputados à trabalhadora-arguida o são a título doloso, voluntário, deliberado e consciente» – cf. pontos 46 e 47 da NC

2.19. Em suma, todos os requisitos para um despedimento com justa causa por facto imputável se encontram, cumulativamente, preenchidos.

2.20. Quanto ao comportamento culposo, não restam dúvidas – pelo que se encontra transcrito na nota de culpa - de que a trabalhadora-arguida discordava da política de gorjetas do empregador e, por isso, resolveu agir por conta própria, e, ao longo de seis meses, afirma tê-las deitado para o lixo.

2.21. Cotejados os factos alegados pelo empregador com as respostas dadas pela trabalhadora arguida, mais uma vez, constantes da nota de culpa, resulta que tal comportamento não é apenas culposo – é grave e tem consequências, quer para os colegas, quer para o empregador.

2.22. Não resultando, em parte alguma da nota de culpa, indícios discriminatórios da maternidade.

2.23. É um facto que a lei portuguesa protege trabalhadores/as especialmente vulneráveis, entre os quais se contam as grávidas.

2.24. Porém, essa proteção legal tem limites, e a trabalhadora em causa – com o seu comportamento culposos, grave, e com consequências para o empregador e para os colegas – tornou, na prática, impossível a manutenção do seu vínculo laboral.

2.25. Em suma, na sequência do exposto, e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, cabe – ao empregador - comprovar, sem margem para dúvidas, que age em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da maternidade, ao pretender - sem justificação bastante e fundamentadamente comprovada – deixar desempregada uma trabalhadora grávida especialmente protegida por lei.

2.26. Assim, afigura-se como demonstrada a alegada atuação culposa da trabalhadora, geradora de uma absoluta necessidade de pôr em causa a relação laboral, pelo que se considera que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º/2 do CT. Assim, tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora logrou demonstrar a existência de uma situação excecional que constitui justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do CT.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora logrou ilidir a referida presunção, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora ..., promovido pela entidade empregadora
...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 24 DE ABRIL DE
2024**