

PARECER N.º 4/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

PROCESSO N.º CITE-D/5034/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por carta registada remetida no dia **15 de dezembro de 2022**, da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Do expediente remetido à CITE constam cópia do processo disciplinar e relatório intercalar, num total de 68 (sessenta e oito) páginas, incluindo o requerimento inicial.

1.3. No dia **23 de novembro de 2022**, foi entregue à trabalhadora (PMP) comunicação nos termos estabelecidos nos artigos 353º e seguintes do Código do Trabalho dando conta que na sequência do comportamento assumido pela mesma, no decorrer da actividade profissional, foi decidido instaurar-lhe processo disciplinar, e que a provarem-se os factos de que é acusada, é intenção da entidade empregadora proceder ao seu despedimento com justa causa.

1.4. A nota de culpa foi elaborada nos termos que transcrevemos:

(...)

«I – O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pelo ... contra a colaboradora ..., com o nº ... e a categoria da Operadora Especializada, na sequência da participação e documentação dos autos.

II — Na empresa não existe Comissão de Trabalhadores

III — Com base na participação e documentos dos autos, elabora-se a presente Nota de Culpa nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 353º do Código do Trabalho contra a colaboradora ..., adiante designada por arguida, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. A arguida é colaboradora do ... e exercia, à data dos factos em apreço, funções de operadora de padaria, na loja ...



2. No dia 21 de Setembro de 2022, foi entregue à gerente da loja ... um relatório do vigilante ... referente a situações de consumo de artigos na loja.
3. Nesse relatório referia-se que a colaboradora ... tinha consumido artigos da loja sem que tivesse pago o respectivo preço.
4. E que tal tinha ocorrido, pelo menos, nos dias 9 e 13 de Setembro, com a cumplicidade de diferentes colaboradoras.
5. Foi solicitada a intervenção da Direcção de Serviços de Segurança, que recolheu e analisou as imagens do sistema de videovigilância da loja, referentes a três diferentes dias do mês de Setembro de 2022,
6. Tendo-se confirmado que, no decurso desses dias, a arguida e a ... tinham consumido artigos sem efectuar o pagamento do respectivo preço.
7. Sendo que para tal a ... tinha contado com a cumplicidade de colegas, incluindo da arguida, que não lhe tinham registado todos os artigos.
8. Ao averiguar cada uma dessas situações ilícitas, foram apuradas outras ocorrências que violam as regras e procedimentos da Companhia.
9. Nomeadamente, no que respeita a se servirem e registarem as suas próprias compras, sem controlo e/ou supervisão de colegas ou superiores.
10. Sendo que os colaboradores o faziam como se tal fosse normal, o que não era, e perante os vários colegas de trabalho que ali estavam.
11. Tudo indicando que essa prática era seguida e repetida, há já algum tempo, por esses colaboradores.
12. Ou seja, os vários colaboradores envolvidos, entre os quais a arguida há já uns tempos, têm vindo de forma recorrente, a consumir artigos à venda na loja, sem procederem ao respectivo registo e pagamento.
13. Agindo esses colaboradores de forma ostensiva.
14. Sendo que as situações apuradas, no período analisado pela Direcção de Serviços de Segurança, em relação a cada um desses colaboradores, se terão repetido várias vezes no passado.
15. Pelo que as situações concretas a seguir referidas, são meros exemplos que confirmam a prática que vinha sendo seguida por esses colaboradores.
16. Em relação à arguida o que, em concreto, se apurou foi que no dia 9 de Setembro de 2022, pouco antes das 10:15, a arguida estava no balcão do ..., tendo retirado do respectivo expositor um pastel de nata.
17. Depois, a arguida tirou um café duplo, numa chávena das grandes.
18. Saindo do balcão com o café duplo e com o pastel de nata.
19. Sem que tenha efectuado o registo e pagamento do preço desses dois artigos, que fez seus e consumiu.
20. Nesse mesmo dia, mas mais tarde, por volta das 12:05, a arguida entrou no balcão do ... com uma embalagem de sumo na mão.
21. A arguida dirigiu-se à caixa e fez o registo do sumo, pagando o respectivo preço.
22. Depois, a arguida afastou-se da caixa e foi ao expositor do balcão de onde retirou uma baguete com queijo fresco e ovo, que colocou num saco de papel.
23. Saindo de seguida do balcão com os dois artigos que fez seus e depois consumiu.
24. Mas dos quais apenas pagou o preço do sumo, não tendo efectuado o registo e pago o preço da baguete.
25. Nesse mesmo dia 9 de Setembro, pouco antes das 13:50, a ... dirigiu-se ao balcão do ..., onde se encontrava a arguida.
26. Aí, a ... pediu à arguida uma sandes, que esta tirou do expositor e colocou num saco de papel do expositor.



27. De seguida, a pedido da ..., a arguida foi buscar uma lata de sumo.
 28. Dirigindo-se para a caixa do balcão, estando a ... do lado de fora, frente à caixa.
 29. A arguida entregou a sandes e a lata de sumo à ...
 30. Mas, a arguida não registou esses artigos, apenas registou o preço de um croissant.
 31. Cujo preço a ... pagou.
 32. A ... afastou-se, levando consigo esses dois artigos, que fez seus e consumiu, mas cujo preço não pagou.
 33. Só tendo pago o preço de um croissant que não levou.
 34. Ou seja, pagou um preço inferior ao devido.
 35. O que só foi possível com a cumplicidade da arguida que aviou dois artigos à ... e apenas registou e cobrou o preço de um artigo, cujo preço é menor do que qualquer um dos preços que lhe entregou.
 36. Resulta dos factos acima referidos que a arguida consumiu artigos da loja não tendo, como devia, efectuado o registo e pagamento dos mesmos.
 37. A arguida furtou-se, pelo menos, ao pagamento da totalidade do preço dos artigos que consumiu nos dias 9 de Setembro de 2022.
 38. A arguida apropriou-se desses artigos, fazendo-os seus e consumindo-os sem efectuar o pagamento do respectivo preço.
 39. Sabendo que os mesmos não lhe pertenciam e que não tinha direito aos mesmos.
 40. Acresce que a arguida serviu uma sua colega, a quem não cobrou o preço devido pelos artigos que lhe serviu.
 41. Possibilitando que essa colega fizesse seus e consumisse artigos sem efectuar o pagamento da totalidade do preço devido.
 42. A arguida agiu contra a vontade e em prejuízo da sua entidade patronal.
 43. Sendo que, face ao apurado, tudo indica que tais actos já se vinham repetindo no tempo, sendo o caso concreto acima referido exemplo da forma de atuar da arguida.
 44. A arguida sabe que tal atitude não lhe é permitida.
 45. Sendo expressamente proibido o consumo de artigos sem que seja efetuado o registo e pagamento dos mesmos.
 46. A arguida conhece, e tem a obrigação de conhecer as regras aplicáveis à aquisição de artigos para consumo na loja e à proibição de consumo de artigos sem efectuar o pagamento do respectivo preço.
 47. O não cumprimento dessas regras é muito grave.
 48. Incumprimento que se verificou com as atitudes tomadas pela arguida que consumiu alguns artigos sem pagar o respectivo preço.
 49. A arguida é exigido um grau de confiança e uma actuação que não se coaduna com as actuações acima descritas.
 50. As atitudes da arguida afectam a confiança que a entidade patronal deposita na mesma.
 51. A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que a sua conduta, para além de consubstanciar um ilícito disciplinar grave, é passível de ser considerada, como crime de abuso de confiança, punível nos termos do art. 205º do Código Penal.
- IV — Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo susceptíveis de configurar a violação dos deveres: de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho;

de lealdade, previstos nas alíneas e) e f) do n.º 1 do art. 128.º do Código de Trabalho.

Acresce que as condutas adoptadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências — resultantes não só, mas especialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa — são susceptíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351.º do Código de Trabalho.

Face a tal circunstancialismo, e provando-se os factos de que a mesma acusada, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art. 353.º do mesmo diploma legal (...)»

1.5. A trabalhadora apresentou a sua resposta à nota de culpa, no dia 2 de dezembro de 2022, elaborada nos seguintes termos:

“(…) venho apresentar desculpas e assumir que agi incorretamente. Sei que o ... tem uma política que ajuda aos funcionários em dificuldades, mas os problemas financeiros que tive em Setembro levaram-me ao impulso de não pagar os produtos consumidos. Não digo isto para tentar desculpar a minha atitude, pois assumo a responsabilidade. Mas também é verdade que esses acontecimentos se deveram a estar com fome e não ter dinheiro para comer. Sou mãe de um bebé com 18 meses e vivo sozinha com ele. Pago a casa ao banco e se ficar desempregada não terei onde viver com ele. Aceito que me digam que deveria ter pensado nisso antes, mas fi-lo por impulso, sem pensar, pois, apenas sabia que tinha fome. Espero que, independentemente do que decidirem, acreditem que nunca tinha tirado nada nem voltei a fazê-lo. Sempre dei o meu melhor, nunca recusei ordens. Sempre respeitei todos: gerentes, colegas e clientes. Em 12 anos de casa nunca tive um único processo disciplinar. Peço muito desculpa. Só peço que não me despeçam porque o meu filho não tem culpa da asneira que eu fiz e não merece ficar sem casa onde viver e não ter comida para comer. (...)”

1.6. Foi elaborado relatório final do processo disciplinar com data de **13 de dezembro de 2022**, nos seguintes termos:

“(…)”
1) INTRODUÇÃO
1 — O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pelo ..., contra a colaboradora ..., com o n.º ... e a categoria de operador especializada, na sequência da participação e documentação dos autos.
2 — Na empresa não existe Comissão de Trabalhadores.
II) DA INSTRUÇÃO E DA NOTA DE CULPA
1 — O presente processo disciplinar teve início após a participação disciplinar, através da qual se deu a conhecer os factos praticados pela arguida.
2 — Foram juntas aos autos o relatório da Direcção de Serviços de Segurança, com os fotogramas retirados das imagens das câmaras de videovigilância, bem como os cd com essas imagens.

3 — Com base nas comunicações, documentos e depoimentos juntos nestes autos, elaborou-se a competente NOTA DE CULPA, nos termos e para os efeitos do disposto nos arts. 353.º e 355.º do Código do Trabalho, na qual foram imputados à arguida ... os factos constantes da mesma e que aqui se dão por reproduzidos.

III) DA DEFESA DA ARGUIDA E DOS ACTOS SUBSEQUENTES

1 — Notificada da Nota de Culpa (NC), a arguida apresentou a sua RESPOSTA, alegando, em síntese, que:

- apresenta desculpa e assume que agiu incorrectamente;
- sabe que o ... tem uma política de ajuda aos funcionários em dificuldades;
- mas os problemas financeiros que teve em Setembro levaram-na ao impulso de não pagar os produtos consumidos;
- assume a responsabilidade;
- mas esses acontecimentos deveram-se a estar com fome e não ter dinheiro para comer;
- é mãe de um bebé de 18 meses e vive sozinha com ele;
- paga a casa ao banco e se ficar desempregada não terei onde viver com ele;
- aceita que digam que devia ter pensado nisso antes, mas tê-lo por impulso;
- nunca tinha tirado nada nem voltou a fazê-lo;
- sempre cumpriu as ordens e respeitou toda a gente;
- em 12 anos nunca teve um processo disciplinar.

2—A arguida não requereu a realização de qualquer diligência de instrução.

6—Face à documentação existente nos autos, que se revela suficiente para prova dos factos que são imputados à arguida, não se julgou necessário proceder a acrescidas diligências probatórias.

IV) DA ANÁLISE CRÍTICA DA PROVA PRODUZIDA

1 – Considerando os elementos probatórios carreados para os autos, é possível formular um juízo de convicção relativamente à veracidade da factualidade disciplinarmente imputada à arguida na Nota de Culpa.

2 - Em primeiro lugar, cumpre referir que em relação às câmaras de vigilância a Companhia é detentora de todas as autorizações necessárias, destinando-se o sistema à protecção de pessoas e bens, estando afixados, nos termos da lei e por diferentes locais da loja, os necessários avisos da existência de videovigilância, sendo que a arguida e os restantes colaboradores têm conhecimento da sua existência e da gravação das imagens.

3— Acresce que os factos de que a arguida é acusada podem consubstanciar a prática de um crime, podendo as imagens ser utilizadas em processo penal, pelo que essas imagens também podem ser utilizadas para apuramento da responsabilidade disciplinar.

4 – A prova constante dos autos demonstra, cabalmente, que a arguida praticou os factos de que é acusada, sendo que a própria arguida confessa os mesmos.

5— A arguida alega que tinha dificuldades financeiras e que agiu por impulso, mas reconhece que, face a essas dificuldades, poderia ter recorrido à ajuda que é prestada, nessas situações, aos colaboradores do ..., o que a arguida não fez.

6—Não se compreende qual foi o impulso que a arguida alega, quando para além de se ter servido e consumido sem pagar, por duas vezes num só dia, ainda não registou a uma outra colega, todos os artigos que essa colega consumiu.

7—Ou seja, que dificuldades é que a arguida tinha quando não registou, como devia, todos os artigos consumidos pela sua colega.



8 – O que resulta desses actos não é um impulso da arguida derivado de dificuldades financeiras, mas sim uma atitude consciente de não pagar os artigos que consumia e de permitir que outra colega também não pagasse os artigos que consumia.

9 — Acresce que, como a própria arguida alega conhecer, a Companhia tem um programa de ajuda financeira apoiar os colaboradores que tenham dificuldades, pelo que, tendo a arguida essas dificuldades, o que devia ter feito era recorrer a essa ajuda.

10 — Aliás, nunca as dificuldades financeiras alegadas pela arguida, mas não especificadas nem demonstradas, poderiam justificar que os colaboradores da Companhia pudessem consumir artigos sem efectuar o respectivo preço e, muito menos, que esses colaboradores não cobrassem a terceiros, colaboradores ou meros clientes, os artigos que fossem consumidos, como aconteceu no caso em causa no presente processo.

11 — O número de colaboradores envolvidos e de situações apuradas em diferentes dias, não pode deixar de levar a se considerar que havia um pacto entre esses colaboradores para obterem benefícios, no caso o não pagamento dos artigos que consumiam, em prejuízo da sua entidade patronal.

12 — Sendo a situação detectada o exemplo de como a arguida e os seus colegas agiam, consumindo diversos artigos sem efectuar o pagamento do respectivo preço.

13 — É certo que o valor dos artigos que a arguida consumiu e também dos que não registou à sua colaboradora, não é elevado, mas tal não afasta a gravidade da sua conduta, primeiro porque não é só isso que está em causa, e depois porque essa prática, como ficou demonstrado através dos exemplos confirmados no período visionado, era repetida por diversos colaboradores, com a participação da arguida, sendo a situação apurada em relação à arguida um exemplo da atitude que a mesma vinha adoptando.

14 - Pelo exposto, e sem necessidade de mais considerações, os factos pelos quais a arguida veio acusada não podem deixar de se considerar provados.

V) DOS FACTOS DADOS POR PROVADOS

A. Da prova carreada para os autos, e de acordo com a fundamentação infra descrita, consideram-se provados os seguintes factos da Nota de Culpa:

1. A arguida é colaboradora do ... e exercia, à data dos factos em apreço, funções de operadora de padaria, na loja da ...

2. No dia 21 de Setembro de 2022, foi entregue à gerente da loja ... um relatório do vigilante ... referente a situações de consumo de artigos na loja.

3. Nesse relatório referia-se que a colaboradora ... tinha consumido artigos da loja sem que tivesse pago o respectivo preço.

4. E que tal tinha ocorrido, pelo menos, nos dias 9 e 13 de Setembro, com a cumplicidade de diferentes colaboradoras.

5. Foi solicitada a intervenção da Direcção de Serviços de Segurança, que recolheu e analisou as imagens do sistema de videovigilância da loja, referentes a três diferentes dias do mês de Setembro de 2022,

6. Tendo-se confirmado que, no decurso desses dias, a arguida e a ... tinham consumido artigos sem efectuar o pagamento do respectivo preço.

7. Sendo que para tal a ... tinha contado com a cumplicidade de colegas, incluindo da arguida, que não lhe tinham registado todos os artigos.

8. Ao averiguar cada uma dessas situações ilícitas, foram apuradas outras ocorrências, que violam as regras e procedimentos da Companhia.

9. Nomeadamente, no que respeita a se servirem e registarem as suas próprias compras, sem controlo e/ou supervisão de colegas ou superiores.
10. Sendo que os colaboradores o faziam como se tal fosse normal, o que não era, e perante os vários colegas de trabalho que ali estavam.
11. Tudo indicando que essa prática era seguida e repetida, há já algum tempo, por esses colaboradores.
12. Ou seja, os vários colaboradores envolvidos, entre os quais a arguida, há já uns tempos, têm vindo, de forma recorrente, a consumir artigos à venda na loja, sem procederem ao respectivo registo e pagamento.
13. Agindo esses colaboradores de forma ostensiva.
14. Sendo que as situações apuradas, no período analisado pela Direcção de Serviços de Segurança, em relação a cada um desses colaboradores, se terão repetido várias vezes no passado.
15. Pelo que as situações concretas a seguir referidas, são meros exemplos que confirmam a prática que vinha sendo seguida, por esses colaboradores.
16. Em relação à arguida o que, em concreto, se apurou foi que no dia 9 de Setembro de 2022, pouco antes das 10:15, a arguida estava no balcão do ..., tendo retirado do respectivo expositor um pastel de nata.
17. Depois, a arguida tirou um café duplo, numa chávena das grandes.
18. Saindo do balcão com o café duplo e com o pastel de nata.
19. Sem que tenha efectuado o registo e pagamento do preço desses dois artigos, que fez seus e consumiu.
20. Nesse mesmo dia, mas mais tarde, por volta das 12:05, a arguida entrou no balcão do ... com uma embalagem de sumo na mão.
21. A arguida dirigiu-se à caixa e fez o registo do sumo, pagando o respectivo preço.
22. Depois, a arguida afastou-se da caixa e foi ao expositor do balcão de onde retirou uma baguete com queijo fresco e ovo, que colocou num saco de papel.
23. Saindo de seguida do balcão com os dois artigos que fez seus e depois consumiu.
24. Mas dos quais apenas pagou o preço do sumo, não tendo efectuado o registo e pago o preço da baguete.
25. Nesse mesmo dia 9 de Setembro, pouco antes das 13:50, a ... dirigiu-se ao balcão do ..., onde se encontrava a arguida.
26. Aí, a ... pediu à arguida uma sandes, que esta tirou do expositor e que colocou num saco de papel.
27. De seguida, a pedido da ..., a arguida foi buscar uma lata de um sumo.
28. Dirigindo-se para a caixa do balcão, estando a ... do lado de fora, frente à caixa.
29. A arguida entregou a sandes e a lata de sumo à ...
30. Mas, a arguida não registou esses artigos, apenas registou o preço de um croissant.
31. Cujo preço a ... pagou.
32. A ... afastou-se, levando consigo esses dois artigos, que fez seus e consumiu, mas cujo preço não pagou.
33. Só tendo pago o preço de um croissant que não levou.
34. Ou seja, pagou um preço inferior ao devido.
35. O que só foi possível com a cumplicidade da arguida que aviou dois artigos à ... e apenas registou e cobrou o preço de um artigo, cujo preço é menor do que qualquer um dos preços que lhe entregou.

36. Resulta dos factos acima referidos que a arguida consumiu artigos da loja não tendo, como devia, efectuado o registo e pagamento dos mesmos.
37. A arguida furtou-se, pelo menos, ao pagamento da totalidade do preço dos artigos que consumiu nos dias 9 de Setembro de 2022.
38. A arguida apropriou-se desses artigos, fazendo-os seus e consumindo-os sem efectuar o pagamento do respectivo preço.
39. Sabendo que os mesmos não lhe pertenciam e que não tinha direito aos mesmos.
40. Acresce que a arguida serviu uma sua colega, a quem não cobrou o preço devido pelos artigos que lhe serviu.
41. Possibilitando que essa colega fizesse seus e consumisse artigos sem efectuar o pagamento da totalidade do preço devido.
42. A arguida agiu contra a vontade e em prejuízo da sua entidade patronal.
43. Sendo que, face ao apurado, tudo indica que tais actos já se vinham repetindo no tempo, sendo o caso concreto acima referido exemplo da forma de actuar da arguida.
44. A arguida sabe que tal atitude não lhe é permitida.
45. Sendo expressamente proibido o consumo de artigos sem que seja efectuado o registo e pagamento dos mesmos.
46. A arguida conhece, e tem a obrigação de conhecer, as regras aplicáveis à aquisição de artigos para consumo na loja e à proibição de consumo de artigos sem efectuar o pagamento do respectivo preço.
47. O não cumprimento dessas regras é muito grave.
48. Incumprimento que se verificou com as atitudes tomadas pela arguida que consumiu alguns artigos sem pagar o respectivo preço.
49. À arguida é exigido um grau de confiança e uma actuação que não se coaduna com as actuações acima descritas.
50. As atitudes da arguida afectam a confiança que a entidade patronal deposita na mesma.
51. A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que a sua conduta, para além de consubstanciar um ilícito disciplinar grave, é passível de ser considerada, como crime de abuso de confiança, punível nos termos do art. 205º do Código Penal.

VI) DO DIREITO

- 1- Face à matéria dada como provada, importa proceder à aplicação do Direito.
- 2- Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo susceptíveis de configurar a violação dos deveres: de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho; de lealdade, previstos nas alíneas e) e f), do nº1 do art. 128º do Código de Trabalho.
- 3 - Acresce que, as condutas adoptadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências, resultantes não só, mas especialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa são susceptíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351º do Código de Trabalho.
- 4 - A arguida de forma concertada com outros colaboradores, não tendo efectuado o pagamento dos artigos da loja que consumiu, nem cobrado o preço dos artigos que uma colega também consumiu, tendo tal sido confirmado pelas situações detectadas que são um exemplo das atitudes que a arguida vinha adoptando até então.



5-Os comportamentos de que a arguida e os seus colegas são acusados foram adoptados de forma consciente, culposa e deliberada.

6 – A arguida agiu livre e conscientemente sendo que a sua conduta, para além de consubstanciar um ilícito disciplinar grave, é passível de ser considerada como crime de abuso de confiança, punível nos termos do art.205º do Código Penal.

7-Face ao que antecede, impõe-se determinar a sanção a aplicar e, se fores se for o caso, a medida da mesma.

8-A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e ao grau de culpabilidade do infractor (art.º330. ºdo Código de Trabalho).

9 - Na Nota de Culpa, e face aos comportamentos que indiciariamente eram imputados à arguida, admitia-se a possibilidade, e foi esse o propósito da entidade patronal, de aplicar a sanção de despedimento com justa causa (art.º 351 .o do Código do Trabalho).

10 - A arguida não tem antecedentes disciplinares.

11 - Instruído o processo, e carreada para os autos prova sobre os factos constantes da Nota de Culpa, somos de parecer que se confirmaram os indícios da prática da totalidade dos factos aí invocados e que justificam a aplicação da sanção mais grave.

12 - Dispõe o art.º 351.º do Código do Trabalho que “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”.

Estão, assim, em causa três elementos ou requisitos:

- comportamento culposo e grave do trabalhador;
- impossibilidade da subsistência da relação de trabalho;
- nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral;

(v.d. entre outros, A. Motta Veiga, in Lições de Direito de Trabalho, Lisboa, 1997, pg. 541-542, Bernardo Lobo Xavier, in Justa Causa de Despedimento: conceito e ónus de prova, RDES, JAN/MAR —1998, pg. 28 e sgs., Ac. do STJ de 05.07.2012, de 23.11.2011 e de 17.06.2009 in www.dgsi.pt).

13 - Face aos factos dados como provados, entendemos que se mostram preenchidos os supra referidos requisitos legais.

14 - A ilicitude consiste, desde logo, na violação dos deveres a que o trabalhador está contratualmente vinculado, seja por acção, seja por omissão, relativamente a deveres contratuais principais ou secundários, ou ainda a deveres acessórios de conduta, derivados da boa fé no cumprimento do contrato — Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 18 de Abril de 2007 (Processo n.º 2842/06) e de 8 de Março de 2006 (Processo n.º 3222/05).

15 - Relativamente ao comportamento culposo, entendido este como o nexo de imputação do facto ao trabalhador, a conduta da arguida, traduzida nos factos dados por provados, assume uma intencionalidade tão óbvia que não necessita de maiores considerações para ser classificada como dolosa.

16 - A arguida sabia que o seu comportamento se revelava contrário aos deveres legais e laborais cujo cumprimento lhe é exigido e, ainda assim, quis manter os seus propósitos.

17 - É igualmente patente a gravidade do comportamento da arguida.

18-Também a impossibilidade da subsistência da relação laboral ficou demonstrada.



19-A conduta da arguida fez tábua rasa de todos os limites que, segundo os ditames da confiança e da boa-fé, seriam razoáveis de esperar no âmbito de uma relação contratual onde o elemento fiduciário é preponderante para a subsistência do mesmo vínculo.

20 - A prática dos factos dados como provados configura condutas culposas que eliminaram a base de confiança que tem de existir numa relação laboral, agravadas pelas funções e grau de responsabilidade cometidas à arguida.

21-O comportamento da arguida afectou gravemente a confiança mútua que está na base do contrato de trabalho, constituindo tal comportamento violação do dever de lealdade e justa causa de despedimento.

22-O valor dos artigos em causa, não afasta a gravidade da conduta descrita, não só porque a mesma era repetida e por vários colaboradores, mas também porque o não pagamento de qualquer artigo consumido, viola, de forma frontal, um dos principais deveres do trabalhador, o dever de lealdade que assume na relação laboral um carácter absoluto e cuja violação afecta gravemente a confiança necessária para a manutenção da relação laboral.

23-Conforme resulta do referido Acórdão do STJ, de 05. 07. 2012, “Verifica-se a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do Empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele. (...) 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 do empregador, carácter das relações entre as partes —, se conclua pela premência da desvinculação.”

24- A entidade patronal jamais perderá em relação à arguida o sentimento de desconfiança, mal-estar e insegurança.

25-Por último, importa aferir do nexos de causalidade entre o comportamento da arguida e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

26-Não só não subsistem dúvidas sobre a imputabilidade dos comportamentos, como é manifesto que pela sua gravidade colocamos mesmo em causa a subsistência da supra referida relação de confiança, necessária à manutenção da relação laboral.

27-A confiança que a entidade patronal depositava na arguida desapareceu, sem que possa alguma vez mais deixar de ter dúvidas quanto à conduta do mesmo.

28 - Atentas as funções e as responsabilidades cometidas à arguida, assentes no elemento fiduciário, não se prefigura que uma qualquer medida conservatória do vínculo fosse adequada à sanação da crise de confiança fatalmente comprometida com a sua conduta.

29 - Como tem sido, aliás, entendimento do Supremo Tribunal de Justiça, a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do trabalhador que foi criada no espírito do empregador pela conduta daquele, é suficiente para fundar uma justa causa de despedimento (v.d. entre outros, e para além dos acima referidos, os Ac. do STJ de 10.11.1993, in CJ, 1993, III, pg. 289; de 25.09.1996, in CJ, 1996, III, pg. 228; de 22.01.1997, A.D., 428-429, 1997, pg. 1065; de 28.01.1998, in CJ, 1998, pg. 258; e de 03.03.1998, in AD, 1998, 437, pg. 709).

30 - Em conclusão, os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de

trabalho, sendo susceptíveis de configurar a violação dos deveres: de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho; de lealdade, previstos nas alíneas e) e f), do n.º 1 do art. 128.º do Código de Trabalho.

31- Constituindo os mesmos, nos termos do disposto no art. 351.º do Código do Trabalho, justa causa de despedimento, sendo essa, conforme acima referido, a intenção da entidade patronal.

32 - Face ao exposto e considerando o facto de que a arguida é lactante, deve solicitar-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o parecer prévio, conforme previsto no art. 63.º do Código de Trabalho. (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, para que, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE), com a alteração introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, esta Comissão emita “parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3. Um dos considerandos da referida Directiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e

igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.5. Em expressa correlação 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.

2.6. Ainda em correspondência com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.7. Nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, “(...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

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

2.9. 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.

2.10. 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.

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

2.12. Relativamente ao conceito de justa causa, refere o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt que : “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).”

2.13. Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a

idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

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

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

2.16. Ora, no caso em apreciação, a trabalhadora vem acusada de ter violado os seguintes deveres, previstos nas correspondentes alíneas do artigo 128º do Código do Trabalho que transcrevemos:

“(…)

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

(…)

2.17. Que consubstanciam, no entender da entidade empregadora, justa causa de despedimento nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho que acima transcrevemos.

2.18. Compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, salienta-se que é **dever das entidades empregadoras** comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob

pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.19. E, nomeadamente, que através de prova carreada para o processo disciplinar possam ilidir a presunção que decorre do artigo 63º, n.º 2 do Código do Trabalho.

2.20. Considerando na sua globalidade o processo disciplinar, os factos que integram a nota de culpa e a prova dele constante reconhecemos, até porque a trabalhadora o admitiu, que estamos perante uma efectiva violação dos deveres que impendem sobre a trabalhadora no âmbito da relação laboral, tal qual se encontram elencados no artigo 128º do Código do Trabalho.

2.21. Todavia, como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

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

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

2.25. E de tal sorte que, face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade. (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em www.dgsi.pt)

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

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

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

2.29. É neste contexto que entendemos que não foi apresentada prova bastante e sólida de que as condutas imputadas à arguida constituem comportamentos culposos e que, pela sua gravidade e consequências tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.30. E, por isso, concluímos que, no caso concreto, a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, e que, na ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, tal como configurados no único elemento de que dispomos, e que é a nota de culpa, **o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional e infundada.**

2.31. Entendemos igualmente que a entidade empregadora não releva, de forma ponderada, na decisão a tomar, todas as circunstâncias que podem ainda depor a favor da trabalhadora, como sejam a sua antiguidade e a ausência de infracções disciplinares.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., promovido pela ..., uma vez que não ilidindo a presunção a que se refere o 63º, nº 2 do Código do Trabalho, não se consideram afastados os indícios de que despedimento possa em concreto constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 04 DE JANEIRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.