

Tribunal da Relação de Évora
Processo nº 6803/24.3T8STB.E1

Relator: MÁRIO BRANCO COELHO

Sessão: 15 Janeiro 2026

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: REVOGADA A DECISÃO RECORRIDA

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

CONSUMO DE ESTUPEFACIENTES

REGULAMENTO INTERNO

HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

ÓNUS DA PROVA

INDEMNIZAÇÃO DE ANTIGUIDADE

DEDUÇÃO À INDEMNIZAÇÃO

CONHECIMENTO OFICIOSO DA EXCEPÇÃO

DANOS NÃO PATRIMONIAIS

Sumário

Sumário:

1. No despedimento com justa causa por consumo de substâncias psicotrópicas pelo trabalhador no local de trabalho, afectando a sua aptidão para o desempenho das funções profissionais, e estando imputado o consumo de um produto genericamente apelidado de “haxixe”, devem ser realizados exames ou testes de detecção necessários à resposta, objectiva e cientificamente fundamentada, às seguintes questões fundamentais:
 - a. Qual a efectiva composição do produto consumido pelo trabalhador?
 - b. Se esse produto continha alguma das substâncias previstas no quadro n.º 1 do Anexo V à Portaria n.º 902-B/2007?
 - c. Se, tratando-se de canabinóides, a sua concentração ultrapassava os limites legais de utilização lícita?
 - d. Qual a influência que a substância consumida tinha no sistema nervoso central do trabalhador, nomeadamente no desempenho das suas funções profissionais?

2. Face ao disposto nos arts. 17.º e 19.º do Código do Trabalho, e nos arts. 73.º, 73.º-A e 73.º-B da Lei n.º 102/2009, de 10/09 (Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho - RJPSST), o empregador deve organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho, estabelecendo os respectivos objectivos e as actividades principais, entre elas “realizar exames de vigilância da saúde, elaborando os relatórios e as fichas, bem como organizar e manter actualizados os registos clínicos e outros elementos informativos relativos ao trabalhador”.
3. E pode também – art. 99.º do Código do Trabalho – elaborar um Regulamento Interno, identificando quer as substâncias psicotrópicas alvo de controlo, quer os procedimentos que necessariamente devem ser adoptados na detecção das mesmas, com testes ou exames “realizados pelo médico ou enfermeiro do trabalho” e possibilidade de realização de um exame de confirmação, se o avaliado assim o requerer.
4. Se a empregadora, suspeitando do consumo de um psicotrópico no local de trabalho, omitiu todos os procedimentos previstos no seu Regulamento Interno para a determinação da substância consumida e sua influência no sistema nervoso central do trabalhador, o despedimento deve ser declarado ilícito.
5. O grau de ilicitude do despedimento assim decidido está acima da média, sendo a segunda mais grave da ordenação estabelecida no art. 381.º do Código do Trabalho, e auferindo o trabalhador uma retribuição inferior ao ganho médio mensal do seu grupo profissional, é adequado e proporcional fixar a indemnização substitutiva da reintegração em 35 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade.
6. E deve ainda arbitrar-se, a título de danos não patrimoniais, a quantia de € 3.500,00, se está demonstrado que o despedimento deixou o trabalhador triste e angustiado, justificado face à perda de rendimentos a que foi sujeito e ao modo como a empregadora optou por ignorar os procedimentos de detecção que ela mesmo se havia obrigado a respeitar, revelando o intuito de despedimento sem justa causa devidamente fundamentada, e impedindo ao trabalhador a possibilidade de realizar qualquer teste de confirmação que lhe permitisse demonstrar a licitude do consumo imputado.
7. A dedução prevista na al. a) do n.º 2 do art. 390.º do Código do Trabalho – “as importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento” – não é de conhecimento oficioso.
8. Ao contrário do que sucede com o subsídio de desemprego, em que ocorre interesse público em garantir que a Segurança Social seja ressarcida do custo indevidamente causado pela empregadora, ao provocar ilicitamente uma situação de desemprego do trabalhador, já quanto àquela al. a) está em causa um mero interesse particular da empregadora e na sua livre disponibilidade.

9. Logo, caso pretenda beneficiar dessa dedução, assiste à empregadora o dever de invocar os factos pertinentes – por ex., uma nova actividade profissional iniciada pelo trabalhador, dela auferindo rendimentos – e formular o correspondente pedido.

Texto Integral

Acordam os Juízes da Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

No Juízo do Trabalho de Setúbal, **AA** impugnou o despedimento na sequência de procedimento disciplinar movido pela empregadora **LIDL & Companhia, S.A.**.

Realizada a audiência prévia, sem conciliação das partes, a empregadora apresentou articulado motivador do despedimento.

Contestando, o trabalhador impugnou os factos alegados pela empregadora e deduziu reconvenção, pedindo a reintegração ou o pagamento de uma indemnização em substituição da reintegração, as retribuições de tramitação e a quantia de € 5.000,00, a título de danos não patrimoniais.

Realizado o julgamento, o trabalhador optou pela indemnização substitutiva da reintegração.

A sentença julgou a acção improcedente, por licitude do despedimento, e absolveu integralmente a empregadora.

Inconformado, o trabalhador recorreu, rematando com conclusões nas quais podem ser identificadas as seguintes questões fundamentais a decidir no recurso:

- Impugnação da decisão sobre a matéria de facto, quanto aos pontos 5 (a partir de “*tendo-se dirigido ao canto de fumo*”), 6, 7, 8 e 10 da matéria de facto dada como provada;
- Existência de justa causa disciplinar bastante para o despedimento, uma vez reapreciada a matéria de facto.

Na resposta, a empregadora sustenta a manutenção do julgado.

Já nesta Relação, a Digna Magistrada do Ministério Público emitiu o seu parecer, no sentido da improcedência do recurso.

Cumpre-nos decidir.

Da impugnação da matéria de facto

Garantindo o sistema processual civil um duplo grau de jurisdição na apreciação da matéria de facto, e consignando, desde já, que estão reunidos os pressupostos exigidos pelo art. 640.º n.º 1 do Código de Processo Civil para a apreciação da impugnação fáctica (estão especificados os concretos pontos de facto que se consideram incorrectamente julgados, bem como os concretos meios probatórios que, na opinião do Recorrente, impõem decisão diversa, e ainda a decisão que, no seu entender, deve ser proferida acerca das questões de facto impugnadas), proceder-se-á à análise desta parte do recurso, no uso da referida autonomia decisória dos Tribunais da Relação na reapreciação da matéria de facto.

Preliminarmente, consigna-se que se procedeu à audição da prova gravada, para além da análise do procedimento disciplinar e demais documentação junta aos autos, nomeadamente o “*Regulamento Interno de Prevenção e*

Controlo do Consumo de Bebidas Alcoólicas e Substâncias Psicotrópicas”, que a empregadora juntou aos autos.

*

Pontos 5, 6, e 7 da matéria de facto considerada provada:

Nestes pontos, a sentença recorrida declarou provado o seguinte:

“5. No dia 30.07.2024 o trabalhador Autor estava a prestar serviço nas instalações da Ré com o horário das 14:00 às 23:00 e na pausa das 16:00 [pausa dos 15m] dirigiu-se ao canto do fumo, tendo acendido um cigarro de enrolar a que adicionou haxixe;

6. Confrontado pelo Director do Entrepasto, BB, o Autor confirmou que estava a fumar droga, mas que isso não afectava a sua capacidade de trabalho;

7. O haxixe, assim como o hash, são substâncias que alteram o estado de personalidade do seu consumidor, não sendo permitidas pelas políticas da empresa Ré.”

Neste conjunto fáctico está em discussão, essencialmente, o consumo pelo trabalhador de uma substância psicoactiva no local de trabalho, que vem genericamente identificada como “haxixe” na nota de culpa e na decisão de despedimento, sem qualquer outra especificação quanto à sua composição e presença de psicoactivos, nomeadamente o tetra-hidrocanabinol (THC), o psicoactivo que pode ser encontrado na planta do cânhamo (nome científico: *Cannabis sativa* L.).

O trabalhador alegou que o referido produto era comercializado em mercado livre por não conter THC, e certo é que não foi realizado qualquer exame ou teste que permitisse estabelecer a efectiva composição do produto consumido.

O *“Regulamento Interno de Prevenção e Controlo do Consumo de Bebidas Alcoólicas e Substâncias Psicotrópicas”* que a empregadora aprovou, estipula o seguinte, com relevo para a decisão do caso:

“Cláusula 2

Princípios gerais

1. Não é permitida a venda, entrada, posse ou consumo de bebidas alcoólicas e substâncias psicotrópicas, por colaboradores da Lidl & Cia., nas suas instalações ou em outro local de trabalho sujeito ao controlo da empresa, quer para consumo próprio quer para consumo de outrem.

2. Não é permitido o acesso e a permanência nas instalações da Lidl & Cia. a colaboradores que se encontrem sob o efeito de bebidas alcoólicas ou de substâncias psicotrópicas. É igualmente proibida a prestação de trabalho sob a influência do álcool e ou de substâncias psicotrópicas, independentemente do local em que o colaborador estiver a prestar serviço.

Cláusula 3

Âmbito subjectivo

Estão abrangidos pelo presente Regulamento, e ficarão sujeitos ao controlo previsto, todos os colaboradores da Lidl & Cia., ou cedidos a esta, e os colaboradores de empresas de trabalho temporário, bem

como os colaboradores de empresas que se encontrem a prestar serviço ou a executar trabalhos para a Lidl & Cia. que, nos termos da lei, estejam sujeitos ao regime de trabalho em vigor na Lidl & Cia. no que respeita à segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 4

Obrigações

São obrigações de cada colaborador e das demais pessoas elencadas na cláusula 3, entre outras:

1. Cumprir as prescrições de prevenção e controlo estabelecidos no presente Regulamento, zelando pela preservação da saúde e segurança, em especial, nos locais de trabalho;

2. Submeter-se ao controlo de alcoolemia e de presença de substâncias psicotrópicas, sempre que para tal for regularmente convocado; a recusa injustificada a um controlo de alcoolemia e de presença de substâncias psicotrópicas é considerada equivalente a um teste positivo;

3. Frequentar os programas de informação, formação, qualificação e prevenção, referentes à problemática do consumo de álcool e de substâncias psicotrópicas que venham a ser promovidos pela Lidl & Cia..

Cláusula 5

Substâncias alvo de controlo

1. A Organização Mundial de Saúde considera como alvo de controlo as substâncias psicotrópicas, que, quando ingeridas, bebidas, injectadas, fumadas ou inaladas, afectam o sistema nervoso central, sendo que para efeitos do Regulamento serão consideradas as substâncias indicadas no quadro n.º 1 do Anexo V à Portaria n.º 902-B/2007, de 13 de Agosto, ou de diploma que o substitua.

2. Para efeitos do presente Regulamento o limite máximo de álcool no sangue permitido é de 0,49 g/l.

Cláusula 6

Responsabilidade, Sigilo Profissional e Confidencialidade

1. A Lidl & Cia. é a entidade responsável pelo tratamento dos dados inerentes e decorrentes das operações de controlo de substâncias psicoactivas, as quais se encontram inseridas no âmbito dos serviços de segurança e saúde no Trabalho.

2. A responsabilidade pela realização de exames ou testes de despistagem da alcoolemia ou da presença de substâncias psicotrópicas no organismo dos colaboradores aludidos na cláusula 3, situa-se no âmbito da organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho da Lidl & Cia., devendo os testes e exames ser realizados

pelo médico ou enfermeiro do trabalho.

3. Os resultados dos testes são confidenciais, salvo quanto ao colaborador avaliado, seu responsável directo, médico ou enfermeiro do trabalho, ao Departamento de Recursos Humanos, à Administração da Lidl & Cia. e a demais intervenientes directos no processo, caso seja passível de medidas disciplinares.

4. O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de as informações em causa serem comunicadas, por imposição legal ou para instrução de processo disciplinar, às entidades ou colaboradores competentes para o efeito, informando os visados sempre que se verifiquem estas excepções.

Cláusula 7

Controlo da Taxa de Alcoolemia e de Toxicidade e Resultado

1. Enquanto se encontrarem ou pretenderem entrar nas instalações da Lidl & Cia. ou sob o controlo desta, ou se encontrarem ao seu serviço, a empresa reserva-se ao direito de controlar a taxa de alcoolemia e controlo de toxicidade, ou seja, de substâncias psicotrópicas, dos colaboradores e colaboradores aludidos na cláusula 3, mediante a realização de exames ou testes.

2. Os exames ou testes poderão ser realizados mediante um sistema de sorteio aleatório, a efectuar através de meios informáticos e baseados nos valores de amostragem contidos no Anexo II deste Regulamento. Os nomes dos colaboradores serão enviados para as chefias directas, cabendo a cada uma delas a notificação dos sorteados; estes só serão

notificados até 15 minutos antes de se deslocarem para o local do exame.

3. São igualmente sujeitos a exames ou testes de controlo os colaboradores que tenham intervindo em acidente de trabalho nos entrepostos logísticos operados pela Lidl & Cia..

4. Poderão ser ainda sujeitos a controlo os colaboradores aludidos na cláusula 3 cujo comportamento, ou outro factor, indicie encontrarem-se sob a influência do álcool ou substâncias psicotrópicas, desde que tal seja fundamentadamente solicitado pelos respectivos superiores hierárquicos aos serviços de saúde no trabalho.

Controlo de Alcoolemia

(...)

Controlo de substâncias psicotrópicas

10. O controlo do consumo de substâncias psicotrópicas efectiva-se através de um exame de rastreio da responsabilidade do médico do trabalho conforme o Anexo VII à Portaria n.º 902-B/2007, de 13 de Agosto, ou de diploma que o substitua e, caso o seu resultado seja positivo com avaliação de “não apto”, este resultado será comunicado por escrito, pelo médico e/ou enfermeiro do trabalho, ao Departamento de Recursos Humanos ou à Administração da empresa, sendo que neste último caso deverá ser indicado o período de inaptidão para o trabalho.

11. O avaliado poderá solicitar um exame de confirmação, que terá por referência o quadro n.º 2 do Anexo V à Portaria n.º 902-B/2007, de 13 de Agosto, ou de diploma que o substitua, e implica igualmente autorização para a realização de colheita de sangue, ou outro fluido adequado à realização da contra-análise, aplicando-se com as devidas adaptações o ponto 9.

12. Aquando da realização do teste, o colaborador será informado de todos os elementos relativos ao tratamento de dados que terá lugar e poderá, se o desejar, fazer-se acompanhar pelo responsável directo, bem como pode requerer a presença de uma testemunha, não sendo, contudo, a inviabilidade da sua apresentação, causa da não realização do teste.

13. Quando, por motivo de saúde ou acidente de trabalho, o colaborador não possa efectuar os referidos testes, os mesmos poderão ser substituídos por análise de sangue ou outro fluido corporal.

Cláusula 8

Formato de Controlo

1. Em caso de controlo positivo, incluindo recusa injustificada do controlo, os serviços de saúde da Lidl & Cia. devem obrigatoriamente preencher o formulário de comunicação, conforme Anexo I, tendo o mesmo de conter, nomeadamente, a assinatura do avaliado se possível, de quem realiza o acto de controlo e de quem o presencia.

2. Sendo o resultado do teste positivo, o resultado do controlo é arquivado no centro médico, e o médico e/ou o enfermeiro de trabalho devem remeter ao Departamento de Recursos Humanos da Lidl & Cia. o formulário de comunicação devidamente preenchido, para aferição da aplicabilidade de medidas disciplinares.

3. Os serviços de saúde da Lidl & Cia. comunicam ainda à chefia do colaborador a inaptidão para a prestação de trabalho, e respectivo período de duração.

4. Os resultados dos testes e exames de controlo positivos serão registados no formulário próprio e no sistema informático dos serviços de saúde da Lidl & Cia., mediante respectiva menção na ficha do colaborador.

Cláusula 9

Consequências e Infracções Disciplinares

1. O colaborador que obtiver um resultado positivo, ainda que sujeito a confirmação caso seja solicitado exame de confirmação, fica impedido de entrar ou continuar nas instalações da Lidl & Cia., e de continuar ou regressar ao serviço, pelo período indicado pelos serviços de saúde no trabalho da Lidl & Cia., sendo ainda encaminhado para a sua residência através de meios da sua própria responsabilidade.

2. O período em que o colaborador é considerado inapto para o trabalho, por motivo de resultado positivo, não questionado ou confirmado por exame de confirmação, ou por motivo de recusa de

realização dos testes ou exames de controlo, será considerado ausência injustificada com perda de retribuição.

3. Os serviços de saúde no trabalho da Lidl & Cia. examinam, logo que possível, a correspondente situação clínica, bem como o encaminhamento e tratamento das situações de dependência do álcool e de substâncias tóxicas.

4. Os colaboradores da Lidl & Cia., incluindo os colaboradores aludidos na cláusula 3.a, que tenham sido considerados inaptos para o trabalho neste âmbito, têm que se apresentar nos serviços de saúde da Lidl & Cia. para observação médica, no dia útil seguinte ao da ocorrência ou logo que possível, conforme o que lhes for indicado pela Lidl & Cia..

5. Por razões de segurança e saúde no trabalho, em caso de recusa injustificada em efectuar testes de controlo, o colaborador é ainda considerado inapto para a prestação de trabalho por um período de 8 horas após a recusa.

6. É considerada infracção disciplinar qualquer violação do disposto no presente Regulamento ou das instruções decorrentes do mesmo.

7. É considerada infracção disciplinar muito grave, passível de instauração de procedimento disciplinar com intenção de despedimento com justa causa, qualquer uma das seguintes condutas:

(a) A prestação de trabalho sob a influência de álcool e ou substâncias psicotrópicas;

(b) A entrada ou permanência nos locais de trabalho sob a influência do álcool ou sob a influência de substâncias psicotrópicas;

(c) A recusa em efectuar testes de controlo de alcoolemia ou de presença de substâncias psicotrópicas, quando o colaborador para eles for convocado nas condições previstas no Regulamento;

(d) A prática de outros actos em violação das normas do Regulamento, ou das instruções dele decorrentes, quando haja reincidência na violação das mesmas normas ou instruções.

8. A sanção disciplinar a aplicar será avaliada caso a caso, após o procedimento legal.”

Em termos gerais, o Regulamento Interno da empresa identifica quer as substâncias psicotrópicas alvo de controlo (aquelas “*que, quando ingeridas, bebidas, injectadas, fumadas ou inaladas, afectam o sistema nervoso central, sendo que para efeitos do Regulamento serão consideradas as substâncias indicadas no quadro n.º 1 do Anexo V à Portaria n.º 902-B/2007, de 13 de Agosto, ou de diploma que o substitua*”), quer os procedimentos que necessariamente devem ser adoptados na detecção das mesmas, com testes ou exames “*realizados pelo médico ou enfermeiro do trabalho*” e possibilidade de realização de um exame de confirmação, se o avaliado assim o requerer.

E fá-lo porque esse é o procedimento que decorre dos arts. 17.º, 19.º e 99.º do Código do Trabalho, e dos arts. 73.º, 73.º-A e 73.º-B da Lei n.º 102/2009, de 10/09 (Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho – RJPSST), que impõem ao empregador o dever de organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho, estabelecendo os respectivos objectivos e as actividades principais, entre elas “*realizar exames de vigilância da saúde, elaborando os relatórios e as fichas, bem como organizar e manter*

actualizados os registos clínicos e outros elementos informativos relativos ao trabalhador” – art. 73.º-B n.º 1 al. g) do RJPSST.

Sucedede que, por algum motivo que os autos não esclarecem, a empregadora omitiu todos procedimentos previstos no seu Regulamento Interno para a determinação da substância consumida e sua influência no sistema nervoso central do trabalhador.

Por outro lado, a nota de culpa e a decisão de despedimento identificam a substância consumida como “*haxixe*”, mas certo é que o quadro n.º 1 do Anexo V à Portaria n.º 902-B/2007 – para onde remete a cláusula 5 n.º 1 do Regulamento Interno – não identifica qualquer substância sujeita a controlo que tenha esse nome.

O que o referido quadro identifica é um conjunto de substâncias do grupo dos canabinóides, dos opiáceos, da cocaína e metabolitos, e das anfetaminas e derivados, sendo que no grupo dos canabinóides as substâncias referidas são o Δ^9 Tetrahydrocannabinol (THC), o 11 - Hidroxi - Δ^9 tetrahydrocannabinol (11-OH-THC), e o 11 - Nor - 9- carboxy- Δ^9 tetrahydrocannabinol (THCCOOH).

O “*haxixe*” não é, pois, uma substância ali identificada, pois o que releva é a presença do princípio psicoactivo capaz de afectar o sistema nervoso central, em concentração suficiente para produzir esse resultado.

Note-se que o cânhamo (*Cannabis sativa L.*) é uma planta que pode ter vários usos, nomeadamente industrial e agro-industrial (produção de têxteis, papel, cordas – foi essencial na indústria naval, pois o cordame dos navios era fabricado com as fibras do cânhamo – combustíveis, champôs, ração animal, óleos, resinas, farinhas, sementes, cerveja e outros produtos destinados à alimentação humana). Daí que não seja de espantar que, percorrendo as prateleiras dos nossos supermercados, seja possível encontrar vários produtos à base de cânhamo, principalmente sementes, champôs e outros produtos

capilares, bem como bebidas.

Foram publicadas, inclusive, notícias acerca do seu aproveitamento na indústria da construção civil (fabrico de tijolos, com uma mistura à base de palha de cânhamo e cal hidráulica industrial), com vários esforços realizados no sentido do aumento da sua área de cultivo legal – jornal “Público”, edição em papel de 17.01.2024.

A Lei n.º 33/2018, de 18 de Julho, estabeleceu “o quadro legal para a utilização de medicamentos, preparações e substâncias à base da planta da canábis para fins medicinais, nomeadamente a sua prescrição e a sua dispensa em farmácia”, e o Decreto Regulamentar n.º 2/2020, de 8 de Agosto, introduziu várias regras quanto ao controlo do cultivo desta planta, mencionando no seu Preâmbulo o seguinte:

«O Decreto Regulamentar n.º 61/94, de 12 de Outubro, estabelece as regras relativas ao controlo do mercado lícito de estupefacientes e substâncias psicotrópicas, compreendidos nas tabelas i a iv anexas ao Decreto-Lei n.º 15/93, de 22 de Janeiro, e aos precursores e outros produtos químicos susceptíveis de utilização no fabrico de droga, adiante designadas por substâncias inventariadas, definidas nos Regulamentos (CE) n.ºs 273/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Fevereiro, e 111/2005, do Conselho, de 22 de Dezembro de 2004.

O diploma veio assim estabelecer os condicionamentos, autorizações e fiscalização que incidem sobre o cultivo, a produção, o fabrico, o emprego, o comércio, a distribuição, a importação, a exportação, a introdução, a expedição, o trânsito, a detenção a qualquer título e o uso de plantas, substâncias e preparações compreendidas nas tabelas i a iv constantes do Decreto-Lei n.º 15/93, de 22 de Janeiro.

Nos termos do referido decreto regulamentar são atribuídas as funções de controlo a entidades das áreas governativas da agricultura e da justiça relativamente ao cultivo de cânhamo que se destina a fins industriais.

Tem-se vindo a registar um crescente interesse no cultivo desta espécie vegetal, não só para fins medicinais, medicamentos e produtos de uso veterinário, e de cosmética, mas também para o seu uso industrial,

nomeadamente produção de fibra, sementes e outros produtos destinados à agroindústria. Considerando que as variedades de Cannabis sativa de uso industrial não são distinguíveis das variedades com teores de tetra-hidrocanabinol (THC) superiores a 0,2%, de que podem ocorrer aumentos dos teores de THC acima dos definidos pela organização comum de mercados para o cânhamo industrial, por via das flutuações naturais derivadas das condições de cultivo, considera-se que o cultivo de cânhamo, independentemente do destino final a dar à respectiva produção, deve estar sujeita a autorização.

Reconhecendo o potencial económico e agrícola desta espécie, o presente decreto regulamentar visa atribuir aos serviços da agricultura as competências para autorização do cultivo para fins industriais, distinguindo-a positivamente dos possíveis fins ilícitos que podem estar associados a esta espécie vegetal.

Por fim, importa definir e enquadrar as competências atribuídas às entidades em matéria de cultivo de variedades de cânhamo, para produção de fibra e sementes, e alargar as competências já atribuídas em matéria de controlo à Polícia Judiciária e ao Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P., a todos os campos cultivados, sem prejuízo de os respectivos produtores estarem ou não incluídos no regime do pagamento único.»

Enfim, a planta pode ter várias utilizações, lícitas ou ilícitas, e tudo depende da presença e concentrado do psicoactivo com efeitos estupefacientes que ali pode estar presente.

De acordo com o art. 3.º n.º 2 al. c) da Portaria n.º 83/2021, de 15 de Abril, *“apenas podem ser cultivadas variedades inscritas no Catálogo Comum de Variedades de Espécies Agrícolas e que contenham um teor de tetrahydrocannabinol (THC) inferior a 0,2%”,* valor este que entretanto foi modificado para 0,3%, pela Portaria n.º 64/2023, de 3 de Março.

Estando identificada na nota de culpa e na decisão de despedimento uma substância genericamente apelidada de *“haxixe”*, que na gíria comum pode equivaler a um preparado à base de folhas e sementes da planta do cânhamo (*Cannabis sativa L.*), ignora-se o seguinte:

1. Qual a efectiva composição do produto que estava a ser consumido pelo trabalhador?
2. Se esse produto continha alguma das substâncias previstas no quadro n.º 1 do Anexo V à Portaria n.º 902-B/2007?
3. Se, tratando-se de canabinóides, a sua concentração ultrapassava os limites legais de utilização lícita?
4. Qual a influência que a substância consumida tinha no sistema nervoso central do trabalhador, nomeadamente no desempenho das suas funções profissionais?

Todas estas questões são fundamentais na decisão, e certo é que a empregadora dispunha de meios eficazes para a elas obter uma resposta objectiva e cientificamente fundamentada.

Tinha aprovado um Regulamento Interno que lhe permitia realizar os exames de detecção necessários e que facultava ao trabalhador o exercício do seu direito de contraditório, com possibilidade de requerer um exame de confirmação.

Porém, a empregadora optou por incumprir os procedimentos de detecção de substâncias psicotrópicas, e tal omissão tem consequências quer ao nível da determinação da matéria de facto, quer ao nível da decisão de Direito.

Ponderando que não foi determinada a substância efectivamente consumida – nas suas declarações o trabalhador negou peremptoriamente estar a consumir “haxixe”, mas antes um produto apelidado de “hash”, afirmando que este não contém THC nem afecta a sua capacidade de trabalho – e não há qualquer teste à substância efectivamente consumida, **entendemos julgar procedente a impugnação fáctica quanto aos pontos 5, 6 e 7, que serão alterados nos seguintes termos:**

“5. No dia 30.07.2024 o trabalhador Autor estava a prestar serviço nas instalações da Ré com o horário das 14:00 às 23:00 e na pausa das 16:00 [pausa dos 15m] dirigiu-se ao canto do fumo, tendo acendido um cigarro de enrolar a que adicionou uma substância não identificada;

6. Confrontado pelo Director do Entrepasto, BB, o Autor confirmou que estava a fumar uma substância que não afectava a sua capacidade de trabalho;

7. (eliminado).”

*

Pontos 8 e 10 da matéria de facto considerada provada:

Neste pontos, a sentença recorrida declarou provado o seguinte:

“8. O Autor foi imediatamente suspenso no dia 30.07.2024 e despedido, após processo disciplinar, com efeitos a 30.08.2024;

(...)

10. O Autor nunca teve nenhum processo disciplinar, embora não fosse considerado um trabalhador exemplar.”

O Recorrente diz quanto ao ponto 8 que a data de suspensão é 31.07.2024 - e assim é, a data de suspensão preventiva em sede de procedimento disciplinar está ali documentada.

Aqui também a data do despedimento está errada - ocorreu a 30.09.2024, não a 30.08.2024.

Quanto ao ponto 10, o Recorrente impugna a parte final - não ser considerado um trabalhador exemplar - e consideramos estar aqui em causa um juízo de valor, não confirmado por qualquer meio de prova, tanto mais que não estão juntos aos autos quaisquer avaliações de desempenho que permitam formular

tal juízo.

Como tal, **também aqui a impugnação procede, nos seguintes termos:**

“8. O Autor foi imediatamente suspenso no dia 31.07.2024 e despedido, após processo disciplinar, com efeitos a 30.09.2024;

(...)

10. O Autor nunca teve processo disciplinar.”

Consequentemente, **a matéria de facto provada fixa-se nos seguintes termos:**

1. A Ré dedica-se à actividade de retalho, com supermercados abertos ao público em todo o país, abastecidos através de entrepostos – armazém de depósito de mercadorias.

2. O Autor era trabalhador da Ré desde Dezembro de 2015, trabalhava no Entrepasto de Local 1, recebendo e preparando mercadorias no armazém, conduzindo máquinas de *picking* e empilhadoras, com a categoria profissional de operador especializado de armazém.

3. Nos termos do regulamento interno de prevenção e controlo do consumo de bebidas alcoólicas e substâncias psicotrópicas, em vigor na empresa Ré, é proibida a venda, entrada, posse ou consumo de bebidas alcoólicas ou quaisquer outras substâncias psicotrópicas nas instalações da Ré ou em outro local de trabalho sujeito ao seu controlo, quer para consumo próprio quer para consumo de outrem.

4. O trabalhador Autor tinha conhecimento da existência deste Regulamento Interno.

5. No dia 30.07.2024 o trabalhador Autor estava a prestar serviço nas instalações da Ré com o horário das 14:00 às 23:00 e na pausa das 16:00 [pausa dos 15m] dirigiu-se ao canto do fumo, tendo acendido um cigarro de enrolar a que adicionou uma substância não identificada.

6. Confrontado pelo Director do Entrepasto, BB, o Autor confirmou que estava a fumar uma substância que não afectava a sua capacidade de trabalho.

7. *(Eliminado).*

8. O Autor foi imediatamente suspenso no dia 31.07.2024 e despedido, após processo disciplinar, com efeitos a 30.09.2024.

9. O Autor esteve envolvido num acidente de viação grave no ano de 2018, tendo estado em coma, o que ainda lhe causa dores e mal-estar recorrente.

10. O Autor nunca teve processo disciplinar.

11. Com a saída da empresa o trabalhador Autor ficou triste e angustiado.

12. O Autor auferia, quando estava ao serviço da Ré, € 1.100/mês de retribuição base.

APLICANDO O DIREITO

Da justa causa de despedimento

Como temos escrito repetidas vezes – a título meramente exemplificativo, mencionam-se os Acórdãos deste colectivo de 05.12.2019 (Proc. 2458/18.2T8EVR.E1), de 11.02.2021 (Proc. 1516/19.0T8BJA.E1), de 13.05.2021 (Proc. 8262/19.3T8STB.E1) e de 08.02.2024 (Proc. 1795/22.6T8EVR.E1 – *este também um caso que envolvia uma imputação relativa ao consumo de psicotrópicos*), todos publicados na página da DGSI – o despedimento com justa causa por falta disciplinar do trabalhador apenas pode ser decretado se ocorrer absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo representaria uma exigência desproporcionada e injusta, tornando inadequadas as demais sanções conservadoras do vínculo laboral.

A gravidade do comportamento culposos do trabalhador deve ser aferida com base em critérios de objectividade e razoabilidade, segundo o entendimento de um pai de família, em termos concretos, relativamente à empresa, e não com base naquilo que a entidade patronal considere subjectivamente como tal. O art. 351.º n.º 3 do Código do Trabalho impõe que se atenda, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus

companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.

Note-se que a exigência da gravidade da infracção decorre do princípio geral da proporcionalidade das sanções disciplinares, consagrado no art. 330.º n.º 1 do Código do Trabalho: *“sendo o despedimento a sanção disciplinar mais forte, ela terá que corresponder a uma infracção grave; se o comportamento do trabalhador, apesar de ilícito e culposo, não revestir particular gravidade, a sanção a aplicar deverá ser uma sanção conservatória do vínculo laboral.”*¹

Há também a referir que compete à empregadora efectuar a prova da justa causa do despedimento, pois sendo este *“um acto necessariamente vinculado, que só é permitido quando se verificarem as razões justificativas que a lei prevê, caberá sempre ao seu autor demonstrar a ocorrência dos factos e fundamentos que invocou para motivar a cessação do contrato de trabalho.”*²

No caso dos autos, desconhece-se a substância que estava a ser consumida pelo trabalhador, sequer se era ilícita e qual a sua influência no seu sistema nervoso central e no desempenho das suas funções laborais, isto porque a empregadora optou por omitir, por completo, os procedimentos que ela mesmo havia previsto no seu Regulamento Interno – e que decorrem da lei, como demonstrámos – aptos à detecção da substância consumida e à resposta, objectiva e cientificamente fundamentada, às questões fundamentais acima colocadas.

Deste modo, desconhecendo-se por completo a composição do produto consumido, sequer se tinha presença de algum psicoactivo, nomeadamente THC, falha a premissa essencial que poderia estabelecer o seu carácter estupefaciente e, conseqüentemente, a ilegalidade da sua utilização.

Recorde-se, tão só, que a necessidade de realização de exame médico para determinação do consumo de substâncias psicotrópicas e sua influência na

aptidão do examinado, não é exclusiva do direito do trabalho.

Aplicando princípios semelhantes no âmbito da circulação rodoviária, o Acórdão Uniformizador de Jurisprudência n.º 10/2024, decidiu o seguinte: *“Nos termos do artigo 27.º, n.º 1, alínea c), do Decreto-Lei n.º 291/2007, de 21 de Agosto, para que seja reconhecido o direito de regresso à seguradora que satisfaz a indemnização ao lesado, terá a mesma de alegar e provar que o condutor conduzia sob influência de substâncias psicotrópicas, diminuindo a aptidão física e mental do condutor para exercer a actividade da condução em condições de segurança, devendo tal «estado de influência» ser demonstrado através de exame médico e/ou pericial.”*

Tendo a empregadora falhado a prova da justa causa de despedimento, a consequência é a ilicitude do despedimento – art. 381.º al. b) do Código do Trabalho.

Tendo o trabalhador optado pela indemnização substitutiva da reintegração, esta observará os parâmetros do art. 391.º n.º 1 do Código do Trabalho, onde releva o valor da retribuição e o grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no art. 381.º.

A este respeito, o Supremo Tribunal de Justiça tem decidido que, na fixação do valor da indemnização substitutiva da reintegração, devida em consequência de despedimento ilícito, deve ter-se em consideração o valor da retribuição e o grau de ilicitude, sendo aquele mais elevado quanto menor for a retribuição e quanto maior for a ilicitude do comportamento do empregador – neste sentido, cfr. os Acórdãos daquele Tribunal de 12.01.2017 (Proc. 1368/15.0T8LSB.L1.S1) e de 11.04.2018 (Proc. 354/16.7T8PTM.E1.S1), publicados na página da DGSJ.

Está demonstrado que o trabalhador detinha a categoria profissional de operador especializado de armazém e auferia a retribuição mensal base de €

1.100,00, valor este que, não ultrapassando em muito a retribuição mínima mensal em vigor no ano de 2024 - € 820,00 (DL n.º 107/2023, de 17/11) - estava abaixo do ganho médio mensal para os profissionais qualificados do sexo masculino, que no ano de 2023 já era de € 1.254,60, conforme dados publicados por Portal PORDATA.

Por outro lado, o grau de ilicitude está acima da média, pois a empregadora optou voluntariamente por ignorar os procedimentos de detecção de substâncias psicotrópicas que havia estipulado no Regulamento Interno por si aprovado, procedendo ao despedimento sem qualquer prova substancial dos factos imputados, revelando o intuito de despedimento sem justa causa devidamente fundamentada.

Ponderando ainda que a ilicitude é a segunda mais grave da ordenação estabelecida no art. 381.º, é adequado e proporcional fixar a indemnização substitutiva da reintegração em 35 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

O trabalhador terá, ainda, direito ao pagamento dos salários de tramitação desde o despedimento - o formulário foi apresentado em menos de 30 dias após a notificação da decisão da empregadora - embora com a dedução do subsídio de desemprego que tenha auferido nesse período, que a Ré entregará à Segurança Social, nos termos da al. c) do n.º 2 do art. 390.º do Código do Trabalho.

Quanto à dedução prevista na al. a) do mesmo normativo - *“as importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento”* - não foi excepcionada pela Ré nos respectivos articulados, e certo é que esta dedução não é de conhecimento oficioso.

Já no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.09.2012 (Proc. 154/06.2TTMTS-C.P1.S1), publicado na página da DGSJ, se havia decidido o

seguinte: “I – A imperatividade do regime legal atinente à dedução dos rendimentos de trabalho por actividade iniciada após o despedimento não dispensa o empregador de alegar e provar que o trabalhador os auferiu; sem essa alegação e prova não é possível operar/determinar a referida dedução. (...)
III – Diversamente, a dedução do subsídio de desemprego constitui matéria de conhecimento oficioso, já que se trata de uma prestação do Estado, substitutiva da retribuição, que, uma vez recuperada, tem que ser devolvida à Segurança Social, não redundando, por isso, num qualquer benefício para o empregador.”

Jurisprudência esta que foi reafirmada por aquele Tribunal, mais recentemente, nos seus Acórdãos de 17.03.2022 (Proc. 16995/17.2T8LSB.L2.S1) e de 16.10.2024 (Proc. 2313/23.4T8CBR.C1-A.S1), publicados na mesma página.

Na verdade, ao contrário do que sucede com o subsídio de desemprego, em que ocorre interesse público em garantir que a Segurança Social seja ressarcida do custo indevidamente causado pela empregadora, ao provocar ilicitamente uma situação de desemprego do trabalhador, já quanto à al. a) do n.º 2 do art. 390.º está em causa um mero interesse particular da empregadora e na sua livre disponibilidade.

Logo, caso pretenda beneficiar dessa dedução, assiste-lhe o dever de invocar os factos pertinentes – por ex., uma nova actividade profissional iniciada pelo trabalhador, dela auferindo rendimentos – e formular o correspondente pedido.

Não tendo a empregadora tomado qualquer iniciativa nesse sentido, como ocorre no caso dos autos, tal dedução não pode ser oficiosamente determinada.

Quanto ao pedido de indemnização por danos não patrimoniais, está demonstrado que o despedimento, para além da sua elevada ilicitude, deixou o trabalhador triste e angustiado, o que é justificado face à perda de rendimentos a que foi sujeito e ao modo como a empregadora optou por ignorar os procedimentos de detecção que ela mesmo se havia obrigado a respeitar, revelando o intuito de despedimento sem justa causa devidamente fundamentada, e impedindo ao trabalhador a possibilidade de realizar qualquer teste de confirmação que lhe permitisse demonstrar a licitude do consumo imputado.

Estes factos constituem fundamento bastante para a atribuição de indemnização, ao abrigo do art. 389.º n.º 1 al. a) do Código do Trabalho, pois está em causa uma conduta ilícita da empregadora, violadora da estabilidade profissional do trabalhador, com os danos ora mencionados, que pela sua gravidade merecem a tutela do direito, dando lugar ao seu ressarcimento com base em critérios de equidade.

Como notam Pires de Lima e Antunes Varela³, *“o montante da indemnização correspondente aos danos não patrimoniais deve ser calculado em qualquer caso (haja dolo ou mera culpa do responsável) segundo critérios de equidade, atendendo ao grau de culpabilidade do responsável, à sua situação económica e às do lesado e do titular da indemnização, às flutuações da moeda, etc. E deve ser proporcionado à gravidade do dano, tomando em conta na sua fixação todas as regras de boa prudência, de bom senso prático, da justa medida das coisas, de criteriosa ponderação das realidades da vida.”*

Em Acórdão de 12.09.2024 (Proc. 2495/23.5T8PTM.E1), publicado na DGSI, esta Relação de Évora arbitrou uma indemnização a título de danos não patrimoniais no valor de € 5.000,00, num caso em que ocorreram diversas perturbações a nível psicológico, designadamente perda de sono, desespero, tristeza, revolta, angústia, inquietação, irritabilidade, medo, embaraço e constrangimento.

No presente caso, a gravidade não é tão acentuada, mas a tristeza e a angústia é absolutamente justificada, face ao modo como a empregadora ignorou os procedimentos de detecção que havia estabelecido e ao evidente intuito de despedimento sem causa.

Nas circunstâncias supramencionadas, pondera-se que a indemnização por danos não patrimoniais deve ser equitativamente fixada em € 3.500,00.

Acrescem os juros, sendo que, quanto à indemnização por danos não patrimoniais, declara-se que esta foi fixada por reporte à data da citação, não reflectindo qualquer desvalorização da moeda entre esse momento e a data deste aresto – nem tal faria sentido, atento o reduzido período decorrido e a actual baixa taxa de inflação.⁴

DECISÃO

Destarte, concedendo provimento ao recurso, revoga-se a sentença recorrida e declara-se a ilicitude do despedimento, com condenação da empregadora a pagar ao trabalhador:

- a. uma indemnização substitutiva da reintegração em valor equivalente a 35 dias da retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, desde a data da admissão e até ao trânsito em julgado da decisão final;
 - b. a retribuição base vencida desde o despedimento e até ao trânsito em julgado da decisão final, incluindo subsídios de férias e de Natal, mas com dedução do subsídio de desemprego que tenha auferido nesse período, que a Ré entregará à Segurança Social, o que será liquidado no respectivo incidente;
 - c. uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de **€ 3.500,00**;
- e,

d. os juros de mora, à taxa a que se refere o art. 559.º n.º 1 do Código Civil, desde o trânsito em julgado quanto à condenação supra da al. a), desde a liquidação quanto à condenação supra da al. b), e desde a citação quanto à condenação supra da al. c).

Custas na proporção de 9/10 pela empregadora e 1/10 pelo trabalhador.

Évora, 15 de Janeiro de 2026

Mário Branco Coelho (relator)

Emília Ramos Costa

Paula do Paço

1. Maria do Rosário Palma Ramalho, in *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 6.ª ed., 2016, pág. 806.↵

2. Pedro Furtado Martins, in *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª ed., 2017, pág. 458.↵

3. In *Código Civil Anotado*, Vol. I, 4.ª ed., Coimbra Editora, pág. 501.↵

4. Cfr., a propósito, os Acórdão da Relação de Guimarães de 12.01.2017 (Proc. 1881/13.3TJVN.F.G1) e da Relação do Porto de 27.09.2018 (Proc. 75/10.4TBAMT.P1), ambos em www.dgsi.pt.↵