

## PARECER N.º 118/CITE/2010

**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 de Fevereiro  
Processo n.º 677 – DL/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 25.08.2010, a CITE recebeu da Direcção de Relações Laborais da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora, com a categoria profissional de Operadora Ajudante de 2.º Ano, a exercer funções na loja de Alcochete, ...
- 1.2. Da nota de culpa, comunicada à trabalhadora em 28.05.2010, constam as seguintes alegações:
- I – O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pela ..., S.A., por despacho de 3 de Maio de 2010, contra a ..., a exercer funções de Operadora Ajudante 2.º ano, na sequência da participação e documentação anexa.*
- II – Na empresa não existe Comissão de Trabalhadores.*
- III – Com base na participação e documentos anexos, elabora-se a presente Nota de Culpa nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 353.º do Código do Trabalho, contra o trabalhador ..., adiante designada por arguida, nos termos e com os fundamentos seguintes:*
- 1. A arguida é funcionária do ..., exercendo actualmente funções na loja de Alcochete.*
  - 2. Anteriormente, a arguida exerceu as suas funções na loja do Montijo.*
  - 3. Nos últimos meses em que a arguida esteve no Montijo, a Gerente dessa loja era a ...*

4. *Que aí se mantém como Gerente.*
5. *A avaliação de desempenho da arguida referente ao ano de 2009 foi efectuada pela sua última superiora hierárquica directa nesse ano, isto é, a Gerente da loja do Montijo ...*
6. *No final do mês de Abril, foram creditados nas respectivas contas bancárias os montantes referentes aos prémios "...", atribuídos aos funcionários que satisfaziam os requisitos exigidos para a sua atribuição.*
7. *Uma vez que a arguida não satisfazia esses requisitos, não lhe foi atribuído esse prémio que tem o valor de 250,00 €.*
8. *Facto que muito desagradou à arguida.*
9. *Que imputou a não atribuição desse prémio à Gerente ...*
10. *Assim, no dia 29 de Abril de 2010, a arguida munindo-se de um objecto comprido, flexível e com corda enrolada, uma espécie de chibata, dirigiu-se ao prédio onde mora a Gerente ...*
11. *A arguida não teve dificuldade em entrar no prédio e aí permanecer, uma vez que é proprietária de uma fracção nesse mesmo prédio, estando a mesma arrendada a terceiros.*
12. *A arguida entrou no prédio, cerca das 19 horas, e ficou no hall de entrada à espera que a Gerente ... regressasse a casa.*
13. *Cerca de uma hora depois, a Gerente ... chegou no seu carro e após o estacionar dirigiu-se para a porta do prédio.*
14. *Nessa altura, estranhou o barulho provocado pela música que vinha de uma carrinha estacionada perto do prédio.*
15. *Ao entrar no prédio a Gerente ... não deu conta de que a arguida aí estava, uma vez que esta se encontrava num recanto do hall.*
16. *Quando a Gerente ... estava a chegar às escadas de acesso aos pisos superiores, a arguida mostrou-se e disse-lhe "Sua puta, estás contente com a avaliação que fizeste?".*
17. *A Gerente ... ainda perguntou à arguida a que avaliação é que a mesma se referia.*
18. *Acto contínuo, a arguida começou a bater na Gerente ... com o objecto referido no ponto 10 e que trazia consigo.*

19. Enquanto batia a arguida, chamou à gerente ..., por diversas vezes "puta", tendo também referido qualquer coisa do género "andas metida com os chefes".
20. Referindo-se, também por diversas vezes, à avaliação feita pela Gerente ...e ao facto de não ter recebido o prémio.
21. A arguida desferiu diversas chibatadas na Gerente ..., atingindo-a no braço e na mão esquerda, na cintura e nas costas.
22. Causando-lhe diversos ferimentos e hematomas.
23. Apesar dos gritos de socorro, ninguém acudiu a Gerente ..., uma vez que o barulho proveniente da carrinha que estava junto ao prédio dificultava a audição dos pedidos de socorro que esta fazia.
24. A Gerente ... não parava de gritar por socorro, enquanto tentava evitar as chibatadas que a arguida lhe dava.
25. A determinada altura, apercebendo-se de que se aproximava gente vinda dos andares superiores, a arguida parou de bater na Gerente ..., tendo continuado a questioná-la, aos gritos, sobre a avaliação e a não atribuição do prémio.
26. Quando o marido da Gerente ... e um casal de vizinhos chegaram ao hall de entrada, deram com a arguida aos gritos com a Gerente ... e com a chibata na mão, ameaçando-a.
27. O marido da Gerente ... colocou-se entre esta e a arguida, a fim de evitar que a arguida lhe batesse com a chibata.
28. A arguida ainda deu com a chibata no braço do marido da Gerente ...
29. Ao ver que não conseguia atingir a Gerente ..., a arguida dirigiu-se para a porta da entrada do prédio e abriu-a para que umas pessoas que estavam lá fora pudessem entrar para o hall do prédio.
30. Sendo que mais tarde se soube que, pelo menos, uma dessas pessoas era familiar da arguida.
31. Gerou-se então grande confusão, sendo que as pessoas que tinham entrado no prédio, proferiram ameaças à Gerente ... e ao seu marido.
32. Por seu lado, a arguida continuava a gritar para a Gerente ... responsabilizando-a pelo facto de não ter recebido o prémio.
33. A situação só terminou quando a arguida e as pessoas que estavam com ela abandonaram o prédio e se foram embora.

34. Assim que a arguida saiu, a Gerente ... telefonou para a polícia a dar conta do ocorrido.

35. E foi às urgências do hospital do Montijo, onde foi observada por um médico.

36. Posteriormente deslocou-se à Esquadra do Montijo apresentando a respectiva queixa-crime contra a arguida.

37. No dia seguinte, a ... foi ao seu médico particular, a fim deste a observar, tendo o seu médico constatado as seguintes lesões:

1. Várias lesões equimóticas e hematomas nas seguintes regiões:

- braço e antebraço esquerdos;

- região abdominal, flanco e lombar e anca esquerdos

- região torácica posterior esquerda

2. Estado depressivo e ansioso exacerbado e fobia.

3. Dores musculares e articulares interessando as regiões agredidas.

4. Dificuldade na marcha e nos movimentos respiratórios

38. As lesões sofridas pela Gerente ... levaram a que a mesma ficasse incapacitada para o trabalho, tendo-lhe sido dada baixa médica por dez dias.

39. Após as agressões a Gerente ... tem receio de andar sozinha na rua.

40. Tem medo que a arguida volte a atacá-la.

41. Daí que tenha deixado de conduzir, passando a estar sempre dependente dos familiares para o seu dia à dia.

42. As atitudes da arguida para com a Gerente ..., para além de constituírem um grave ilícito disciplinar, indiciam fortemente a prática de, pelo menos, de um crime de ofensa à integridade física previsto e punido nos termos do artigo 143.º do Código Penal e de um crime de injúria, previsto e punido nos termos do artigo 181.º do Código Penal.

IV - Os comportamentos descritos e imputados à trabalhadora arguida, contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo susceptíveis de configurar a violação do dever de respeitar e tratar os companheiros de trabalho com urbanidade e probidade - alínea a), do n.º 1, do artigo 128.º, do Código de Trabalho.

*Acresce que as condutas adoptadas pelo arguido, 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 artigo 351.º do Código de Trabalho.*

*Face a tal circunstancialismo, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa do trabalhador arguido, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do artigo 353.º do mesmo diploma legal.*

*Assim, e nos termos do artigo 353.º do Código do Trabalho, remete-se cópia da presente Nota de Culpa ao trabalhador arguido, para que este, querendo, possa actuar em conformidade, nomeadamente, respondendo por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis (artigo 355.º do Código do Trabalho), a contar da data de recepção da mesma, para esclarecimento dos factos e sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas, a junção de documentos e a realização de outras diligências probatórias.*

**1.3.** Em resposta à nota de culpa, alega a trabalhadora que:

*1.º Correspondem à verdade os factos alegados nos artigos 1.º a 4.º da Nota de Culpa.*

*2.º Impugnam-se especificadamente todos os demais factos descritos na Nota de Culpa, em virtude de distorcerem, por completo, a realidade.*

*3.º É absolutamente falso que a arguida se tenha dirigido ao local onde a Sra. D. ... reside com o intuito de confrontar com as causas do não recebimento do prémio "...".*

*4.º Sendo igualmente falso que a arguida tenha agredido violentamente a sua superior hierárquica.*

*5.º Conforme se irá demonstrar infra, a arguida é a "vítima" nesta situação e não agressora.*

*6.º A nota de culpa é totalmente alicerçada nas declarações da Gerente da arguente, Sra. D. ... e nos documentos por esta apresentados.*

7.º Sucede que a mencionada gerente, em todo o seu depoimento, omite factos absolutamente relevantes para o apuramento da verdade de facto.

Senão vejamos,

8.º A arguida e a Sra. D. ... conhecem-se há diversos anos.

9.º A relação entre ambas antecede a data da admissão da arguida ao serviço da arguente.

10.º E é prévia à existência de qualquer relação de hierarquia entre ambas, ou seja, é anterior à data em que a Sra. D. ... assumiu as funções de gerente da loja do Montijo.

11.º Com efeito, a arguida e a Sra. ... foram vizinhas no prédio sito na Rua ...

12.º Possuindo, ainda hoje, a arguida uma fracção (o r/c esquerdo) no dito prédio urbano onde a mencionada gerente reside.

13.º A qual se encontra arrendada, actualmente, à Sra. D. ...

14.º E que também esteve arrendada a uma senhora de nome ...

15.º Durante um largo período de tempo, a arguida e a Sra. D. ..., exerceram, em simultâneo, as funções de administradoras do condomínio do prédio em questão.

16.º Sucede que, nos últimos três anos, a arguida e a Sra. D. ... têm tido desentendimentos frequentes por causa de assunto relacionados com a administração do condomínio.

17.º Os quais derivam do facto da arguida questionar frequentemente Sra. D. ... com os procedimentos por esta seguidos nesse âmbito.

18.º Na verdade, não estão a ser respeitados pela administração procedimentos básicos, previstos no Código Civil.

19.º A título meramente exemplificativo saliente-se que não são emitidos recibos comprovativos do pagamento da quotização mensal e que as reuniões são convocadas através de um pedaço de papel colocado por baixo da porta dos condóminos.

20.º Por outro lado, as contas do condomínio apresentam despesas que não têm qualquer suporte, existindo diferenciais sem explicação entre as receitas, as despesas e os valores "em caixa".

21.º Inconformada com esta a situação, a arguida não hesita em manifestar o seu desagrado perante a Sra. D. ..., o que tem vindo a dar

*origem a um certo mal estar entre ambas e a algumas discussões.*

*22.º Uma dessas discussões sucedeu, em data que a arguida não consegue agora precisar, pelo facto da sua inquilina da altura, Sra. D. ..., ter-se dirigido à loja da arguente do Montijo, munida com um cheque do condomínio, ao portador e sem qualquer valor inscrito e com instruções da Sra. D. ..., para que a arguida o assinasse.*

*23.º Como é óbvio, a arguida pretendeu saber a que se destinava o cheque.*

*24.º Tendo-lhe sido dito apenas, pela inquilina, que tinha ordem para assinar o cheque.*

*25.º Como é óbvio a arguida não assinou nada, facto que lhe valeu uma desavença com a Sra. D. ...*

*26.º Ainda hoje a arguida não sabe a que se destinava o cheque.*

*27.º A partir dessa altura a arguida descontente com o rumo da gestão do condomínio, desligou-se de tais lides.*

*28.º Mas continuou sempre a exigir junto da administradora, Sra. D. ..., a emissão do recibo comprovativo do pagamento da sua quotização mensal.*

*29.º O que lhe é recusado.*

*30.º Por esta razão, a arguida deixou de pagar o condomínio, tendo informado que apenas tornaria a fazê-lo quando fossem emitidos os recibos em falta.*

*31.º Desde então, a relação entre a arguida e a Sra. D. ... tornou-se insuportável.*

*32.º A arguida é frequente vítima de injúrias.*

*33.º A Sra. D. ... sempre que a avista chama-lhe caloteira.*

*34.º E não hesitou em utilizar a sua posição hierárquica para afrontar a arguida, chegando ao ponto de a ameaçar com despedimento.*

*35.º Mais, a Sra. D. ... revelou, em plena reunião de condóminos, os montantes auferidos pela arguida.*

*36.º Não se coibindo de dizer perante todos que a arguida ia arrepende-se do que estava a fazer, pois "o trabalho iria começar a correr mal".*

*37.º E, assim, foi.*

*38.º Desde que a arguida regressou ao trabalho após a sua licença de*

*maternidade a Sra. D. ... teve para consigo atitudes altamente reprováveis, de abuso de poder.*

*39.º A arguida foi retirada da caixa e colocada na charcutaria.*

*40.º Facto que implica a sua desvalorização profissional.*

*41.º Frequentemente recebia ordens para efectuar determinadas tarefas (que iniciava), mas antes que as pudesse concluir eram-lhe, de imediato, destinadas outras funções.*

*42.º A arguida desesperada com toda esta situação e temendo perder o trabalho, deu nota da mesma ao Sr. ..., Chefe de Zona da arguente.*

*43.º A arguida deu conhecimento de todos os factos anteriormente relatados à Sra. Dra. ... colaboradora do departamento de recursos humanos da arguente, que lhe transmitiu que estando em causa assuntos do foro extra-laboral que a arguida teria de entender-se com a sua gerente e que nada podia fazer.*

*44.º Não obstante serem assuntos extra-laborais, a verdade é que a Sra. D. ..., não hesitou em "transportá-los" para o local de trabalho, abusando do poder que detinha, tentando cansar a arguida e humilhando-a, numa clara atitude de "mobbing".*

*45.º A arguida, triste e humilhada com tudo isto, voltou a expor a situação aos recursos humanos.*

*46.º E, temendo perder o seu emprego, fez uma exposição à arguente e pediu a transferência para outra loja.*

*47.º O que veio a suceder em 10 de Março.*

*48.º Desde então a arguida tem desenvolvido a sua actividade na loja de Alcochete.*

*49.º Perante estas circunstâncias a arguida bem sabia que não iria receber qualquer prémio.*

*50.º Até porque destinando-se o prémio a compensar o trabalho e a assiduidade efectivos, seria injusto conceder esse prémio à arguida, pessoa que esteve largos meses afastada do trabalho.*

*51.º Os factos descritos nos artigos 5.º a 9.º não têm qualquer sentido.*

*52.º Sendo que os factos mencionados sob 10.º a 13.º são falsos.*

*53.º É, no mínimo, estranho o pormenor desta descrição.*

*54.º A arguida não se deslocou ao prédio para encontrar a gerente nem*



*com qualquer intuito de a agredir.*

*55.º No dia 29 de Abril de 2010, a arguida dirigiu-se ao prédio em questão para se encontrar com a sua inquilina, Sra. D. ...*

*56.º Não sabe precisar a que horas chegou ao local.*

*57.º A arguida tem domicílio fiscal na fracção que possui nesse prédio.*

*58.º E a Sra. D. ..., inquilina, tinha entrado em contacto consigo, uns dias antes, informando-a de que tinha correspondência das finanças.*

*59.º Autorizada a abrir a carta, a inquilina fê-lo.*

*60.º E transmitiu à arguida que se tratava da notificação para pagamento do IMT, sendo que o prazo concedido para o efeito terminava em 30 de Abril.*

*61.º E foi por essa razão que a arguida se dirigiu ao local nesse dia.*

*62.º Ao chegar tocou à porta da inquilina que abriu e foi buscar a carta.*

*63.º A inquilina fechou a porta para evitar que o seu gato saísse.*

*64.º E foi nesse momento que a Sra. D. ... entrou no edifício.*

*65.º Recorde-se que a fracção de que a arguida é proprietária situa-se no r/c, com acesso pelo hall de entrada do prédio.*

*66.º Ao entrar a Sra. D. ... avistou a arguida.*

*67.º E, mais uma vez, a confrontou com a falta de pagamento dos condomínios.*

*68.º A Sra. D. ... injuriou a arguida tendo-lhe chamado "caloteira".*

*69.º E a partir daí iniciou-se uma acesa discussão.*

*70.º Que culminou com agressões mútuas.*

*71.º A arguida estava completamente sozinha.*

*72.º E não estava munida com qualquer tipo de objecto que não fosse a sua carteira.*

*73.º No decurso da discussão surgiu o marido da Sra. D. ... que se dirigiu à arguida, tendo-a agredido violentamente.*

*74.º Em resultado dessas agressões a arguida sofreu uma traumatismo no nariz.*

*75.º E recebeu assistência no hospital do Montijo (cfr. doc. 2).*

*76.º Devido ao seu estado de perturbação, foi depois transferida para o Barreiro, onde foi assistida por médico da especialidade de psiquiatria (cfr. doc. 3).*

77.º A arguida ficou impedida de trabalhar durante 3 dias (cfr. cit. doc. 2).

78.º Dias que coincidiram com folgas, pelo que a arguida não meteu baixa.

79.º A arguida participou à polícia o sucedido, tendo apresentado queixa-crime contra a Sra. D. ... e marido (cfr. doc. 4).

80.º Curiosamente, enquanto a arguida estava a apresentar queixa na P.S.P do Montijo, a Sra. D. ... ligou para a esquadra tendo informado o Agente de serviço que a arguida se encontrava de novo no prédio.

81.º Facto que deixou o agente surpreendido, em virtude da arguida se encontrar à sua frente.

82.º Por tudo o exposto, facilmente se conclui que a nota de culpa não tem qualquer razão de ser.

83.º Os factos descritos não são verdadeiros.

84.º As causas do desentendimento entre a arguida e a Sra. D. ... nada têm que ver com a falta de atribuição do prémio.

85.º Sendo que todos os acontecimentos relatados supra, decorram fora do local de trabalho e fora do horário de trabalho.

86.º De salientar que a Sra. D. ... é useira e vezeira em gerar problemas com os seus subordinados.

87.º Segundo a arguida julga saber, a mesma já foi alvo de procedimentos disciplinares anteriores.

88.º Por seu turno, a arguida não tem qualquer tipo de antecedentes disciplinares.

89.º A arguida sempre manteve boa relação com os demais colegas.

90.º E com os demais superiores hierárquicos.

91.º A arguida tem 3 filhos.

92.º É mãe solteira.

93.º Pelo que o seu vencimento é a fonte de sustento da família.

94.º A arguida não violou nenhum dos deveres a que está adstrita como trabalhadora, nem houve da sua parte qualquer comportamento ilícito, susceptível de integrar o conceito de justa causa de despedimento.

Termos em que, dada a não pertinência da matéria acusatória, deve o presente processo disciplinar ser arquivado.

MEIOS DE PROVA

a) *DOCUMENTAL*

*Para prova dos mencionados nos arts. 86.º a 88.º a arguida requer a junção aos autos do seu registo disciplinar e do registo disciplinar da gerente ...*

b) *TESTEMUNHAS:*

*1 - ..., gerente da arguente, actualmente na loja do Pinhal Novo;*

*2 - ..., adjunto de gerente, da loja da arguente do Pinhal Novo;*

*3 - ..., gerente da arguente na loja de Alcochete;*

*4 - Dra. ..., colaboradora do departamento de recursos humanos da arguente;*

*5 - ..., Chefe de Zona da arguente;*

*6 - ..., residente na Rua ... Montijo e*

*7- Agente, ..., com domicilio profissional no posto da P.S.P, do Montijo, sito Rua Joaquim de Almeida, n.º 70, 2870-340 Montijo.*

*Desde já se requer que a inquirição destas testemunhas seja feita presencialmente, data em que será indicada a matéria a que cada uma responderá.*

*Mais se requer que as testemunhas indicadas sob 1 a 5 sejam notificadas para a inquirição pela própria arguente, em virtude de se encontrarem na sua dependência hierárquica.*

*A mandatária da arguida desde já manifesta o seu interesse em estar presente na diligência de inquirição das testemunhas.*

**1.4.** Do presente processo disciplinar constam, ainda, os seguintes elementos:

- Pedido de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante;
- Despacho, a folhas 1 do processo;
- Participação disciplinar, de 3.05.2010, a folhas 2 do processo;
- Endereços, a folhas 4 do processo;
- Classificações profissionais, a folhas 5 do processo;
- Sete autos de declarações, a folhas 6 a 8 e 89 a 97 do processo;
- Seis fotografias, a folhas 9 a 11 do processo;
- Duas notificações da PSP, a folhas 13, 58 e 79 do processo;

- Declaração do Centro Hospitalar Barreiro Montijo, de 30.04.2010, a folhas 15 do processo;
- Declaração médica, de 30.04.2010, a folhas 16 do processo;
- Ficha de avaliação, de 21.02.2010, a folhas 18 a 21 do processo;
- Carta da empresa dirigida à trabalhadora lactante, de 20.04.2010, a folhas 22 do processo;
- Comprovativo de envio de documentos;
- Carta da trabalhadora dirigida ao *District Manager* da empresa, a folhas 54 a 55 e 75 a 76 do processo;
- Declaração médica do hospital do Montijo, de 29.04.2010, a folhas 56 e 77 do processo;
- Relatório para a Polícia emitido pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, a folhas 57 e 78 do processo;
- Procuração, a folhas 60 e 81 do processo;
- Quatro Faxes do instrutor do processo, de 25.06.2010, 28.06.2010, 6.07.2010 e de 15.07.2010, e respectivos comprovativos de envio, a folhas 83 a 86, 99 a 100 e 102 do processo;
- Fax da mandatária da trabalhadora, de 28.06.2010, a folhas 87 e 88 do processo;
- Despacho, de 6.06.2010, a folhas 98 do processo;
- E-mail da mandatária da trabalhadora, de 14.07.2010, a folhas 101 do processo.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual directa em razão do sexo. (...)*

*O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade*

*concreta.*<sup>1</sup>

**2.2.** É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>2</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 actividade profissional.

**2.3.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>3</sup>.

**2.3.1.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determina uma especial protecção 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.

**2.3.2.** Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

**2.4.** Compete à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º

---

<sup>1</sup> Considerandos 23 e 24 da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006.

<sup>2</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

<sup>3</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

7/2009, de 12 e Fevereiro, emitir o parecer referido.

- 2.5.** 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<sup>4</sup>.

A nota de culpa delimita o objecto 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 infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

- 2.6.** 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

- 2.7.** A trabalhadora lactante é acusada de ter praticado actos contra a integridade física de uma trabalhadora da mesma entidade empregadora, fora do local de prestação da actividade laboral, por motivo de descontentamento com a avaliação que essa trabalhadora realizou ao seu trabalho, tendo por isso, incumprido nos deveres emergentes do seu contrato de trabalho por violação do dever de respeitar e tratar os companheiros de trabalho com urbanidade e probidade, originando a quebra irremediável da relação de confiança entre trabalhadora e empregador.

- 2.8.** Nos termos previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, o trabalhador deve respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade.

---

<sup>4</sup> Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

O mesmo diploma legal [alínea *i*) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho] prevê como um dos comportamentos susceptíveis de constituir justa causa para o despedimento a *prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa.*

- 2.9.** No Capítulo VI do Código do Trabalho referente ao incumprimento do contrato, o legislador elaborou uma secção (Secção III) dedicada ao poder disciplinar.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, *in* “Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886: *O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infracção disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de factores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infracção, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa. (...).*

Em sentido idêntico, refere António Monteiro Fernandes, *in* “Direito do

Trabalho, 12ª Edição, Almedina, Janeiro de 2005”, pág. 263, que: *Assim, o dador de trabalho dispõe da singular faculdade (singular porque se trata de relações entre particulares) de reagir, por via punitiva e não meramente reparatória ou compensatória, à conduta censurável do trabalhador, no âmbito da empresa e na permanência do contrato. A sanção disciplinar tem, sobretudo, um objectivo conservatório e intimidativo, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa. Não pode pois, como é evidente, ser conceituada como uma reacção de sentido reparatório, destinada a actuar sobre certa situação materialmente em desacordo com a consecução do escopo económico do dador de trabalho. É, antes, uma reacção que visa, em primeira linha, a pessoa do trabalhador (como elemento intermédio entre o potencial de trabalho e actividade efectiva), de modo a reprimir a sua conduta inadequada, a levá-lo a proceder de harmonia com as regras de disciplina, reintegrando-o assim no padrão de conduta visado. (...).*

**2.10.** Ora, no caso em apreço uma primeira questão impõe-se: Em que medida uma conduta fora do local de trabalho e fora do horário de trabalho entre duas trabalhadoras de uma mesma empresa pode consubstanciar uma violação dos deveres laborais e nesse sentido legitimar o poder disciplinar do empregador? Por outras palavras, qual o alcance da disposição legal que determina como justa causa para o despedimento a *prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa?*

**2.11.** A doutrina tem tratado a questão enunciada em sede da análise da natureza do poder disciplinar, da relevância disciplinar das condutas extra-laborais dos trabalhadores e do princípio da independência da vida pessoal e da vida profissional.

**2.11.1.** A este respeito, como refere Pedro Romano Martinez, *in* “Direito do Trabalho, 3ª Edição, Almedina, Junho 2006”, págs. 617 e 618: *Como não há uma tipificação da infracção disciplinar, nem sequer uma noção*



*legal desta figura, importa delimitar a faculdade de o empregador impor sanções ao trabalhador, ainda que sem contornos totalmente precisos. O poder disciplinar destina-se a fazer face a situações de responsabilidade disciplinar, ou seja a actuações do trabalhador em violação do contrato de trabalho, mais propriamente da relação laboral; razão pela qual, no Código do Trabalho regula-se esta matéria em sede de incumprimento do contrato de trabalho (...). Excepcionalmente, a actuação ilícita do trabalhador fora do domínio contratual, se tiver implicações directas na relação laboral, pode justificar o exercício do poder disciplinar (... Como refere Menezes Cordeiro, Manual, cit., p. 752, caso a caso haverá que determinar se a violação de normas civis, penais ou outras poderá também ser uma violação laboral...); ainda assim, está-se no âmbito do incumprimento de deveres emergentes do contrato de trabalho.*

*O poder disciplinar, não obstante as suas especificidades e particular relevância no âmbito laboral, advém da violação de obrigações contratuais por parte do trabalhador. O empregador, ao abrigo do poder disciplinar, sanciona o trabalhador que desrespeita deveres contratuais (tanto principais, como secundários ou acessórios), razão pela qual esta matéria se relaciona com o incumprimento do contrato de trabalho. (...).*

**2.11.2.** *No entender de Maria do Rosário Palma Ramalho, in “Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais, 2ª Edição, Almedina, Outubro 2008”, págs. 832 a 834: Ainda neste contexto, merece uma referência especial a questão da relevância disciplinar dos comportamentos extra-laborais do trabalhador, designadamente para efeitos de poderem configurar uma situação de justa causa para despedimento (...).*

*Esta questão é muito delicada pela necessidade de compatibilizar vários valores.*

*Assim, o princípio geral do respeito pela vida privada, familiar e social do trabalhador (em suma, o respeito pela sua esfera extra-laboral) determina, como regra geral, a regra da irrelevância disciplinar dos comportamentos extra-laborais do trabalhador; e no mesmo sentido*

*depõe o princípio geral de respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador, mesmo quando exercitados no seio da empresa (assim, o direito do trabalhador à imagem ou à liberdade de expressão).*

*Contudo, em contraposição a estes princípios gerais, pode justificar-se a imposição de limites ao exercício dos direitos de personalidade do trabalhador e às suas actuações privadas, com a conseqüente responsabilidade pela violação de tais limites. Tal imposição decorre da necessidade de compatibilização daqueles direitos do trabalhador com os direitos de personalidade do empregador, mas também com necessidades organizacionais, por força do carácter intuitu personae do contrato de trabalho, e mesmo por força dos princípios gerais da boa fé e do abuso do direito, concretizados na ideia de que os direitos devem ser exercidos dentro de parâmetros de adequação aos fins para que foram concedidos.(...).*

*Neste contexto, esclarece a autora que: O critério desenvolvido pela jurisprudência para justificar o relevo disciplinar das condutas extralaborais do trabalhador é o da existência de um nexo entre aquelas condutas e o contrato de trabalho, no sentido em que, apesar de extralaborais, tais condutas se repercutem no vínculo de trabalho de modo grave, justificativo da inexigibilidade da respectiva subsistência (...), no caso das actividades criminais, os tribunais acentuam ainda a quebra da relação de confiança entre as partes, que decorre do conhecimento daqueles crimes pelo empregador, o que, tendo em conta a natureza dos mesmos e a função desempenhada pelo trabalhador, compromete a continuação do vínculo laboral para o futuro (...). (...).*

**2.11.3.** Concluindo o raciocínio cita-se Júlio Manuel Vieira Gomes, in “Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs 971, 973 a 975 : (...) *é necessário tutelar a independência da vida pessoal do trabalhador face à vida profissional. (...).*

*Muito excepcionalmente, contudo, é difícil negar a relevância para a relação laboral de um comportamento da vida pessoal do trabalhador.*

*Em primeiro lugar, e desde logo, porque a própria fronteira entre a vida profissional e a vida pessoal é fluida (...) e tende a esbater-se: um conflito entre trabalhadores fora do horário e do local de trabalho, pode não ter qualquer relevância disciplinar; mas já não será assim se o motivo do conflito for precisamente relacionado com o contrato de trabalho [A própria expressão “âmbito da empresa” tem que ser interpretada com cautela, como entre nós fez notar, recentemente, o Acórdão da Relação do Porto de 17 de Janeiro de 2005, CJ 2005, I, 225: “I. A expressão no âmbito da empresa (...) tem de ser entendida como não restrita ao local e ao tempo de trabalho, mas também abrangendo procedimentos do trabalhador, embora ocorridos fora da empresa ou do local de trabalho cujas motivações tenham ligação directa com a relação laboral. (...)] (pense-se no trabalhador que agride fisicamente o seu superior hierárquico, em dia de descanso e fora do local de trabalho, mas por vingança ligada com as suas relações profissionais). Por vezes, estarão em jogo deveres acessórios de conduta conexos com o contrato de trabalho, sobretudo para quem, como nós, aceite que o trabalhador não se obriga apenas a realizar uma prestação de trabalho e a despender uma certa quantidade de energias, mas a cooperar de boa fé para a realização do escopo visado pelo empregador. (...).*

**2.12.** Aqui chegados, incumbe analisar a prova realizada no processo:

**2.12.1.** O processo disciplinar iniciou-se com a participação realizada pelo *District Manager* da empresa e com o depoimento da ex-chefe da trabalhadora lactante e gerente da loja do Montijo que fundamentou a nota de culpa.

O participante dos factos, e *District Manager* da empresa, confirma que tinha conhecimento da existência de problemas profissionais e pessoais entre a gerente da loja do Montijo e a trabalhadora lactante e que recebeu, desta última, uma exposição, datada de 5 de Março de 2010, da qual consta, entre outros assuntos, a acusação de ameaças e ofensas verbais proferidas pela gerente da loja do Montijo dentro das

instalações da empresa (folhas 93 e 94 do processo).

O depoimento da gerente da Loja do Montijo (a folhas 6 do processo) para além de afirmar os factos que vêm descritos na nota de culpa, refere que a lactante trabalhou consigo na loja do Montijo cerca de três semanas de trabalho efectivo, tendo sido por si avaliada.

O depoimento da Gestora de Recursos Humanos (a folhas 89 e 90 do processo) confirma o conhecimento de desentendimentos entre as trabalhadoras fora das instalações da empresa (... *Nessa altura a arguida referiu que a gerente tinha chegado ao ponto de andar a falar da sua vida pessoal no prédio onde viviam, inclusivamente fazendo referências ao vencimento da arguida ...*) e confirma o pedido de transferência da trabalhadora lactante e a sua colocação na loja de Alcochete.

De mais dois depoimentos de trabalhadoras da empresa, designadamente da adjunta da loja de Santa Marta (a folhas 91 do processo) e da adjunta da loja de Alcochete (a folhas 92 do processo) resulta que a trabalhadora lactante foi contratada através do Centro de Emprego da área do Montijo, no início de 2008, juntamente com mais três trabalhadores, tendo sido a única a permanecer, em virtude da sua competência. Ambas as testemunhas confirmam que: *A ... desde que trabalha no ... sempre demonstrou um elevado espírito de equipa, dedicação ao trabalho e disponibilidade completa, mesmo para trabalhar nas folgas caso fosse necessário substituir colegas que faltavam, estando sempre disponível para ajudar mesmo em seu prejuízo., e que: (...) trabalhou com a ... na loja de Alcochete, sendo que a ideia que tem da ... é que é uma funcionária competente, interessada e sempre disponível para trabalhar mesmo em prejuízo dos seus direitos, como foi o caso de fazer fechos quando ainda estava a amamentar.*

Ambas as testemunhas alegam, igualmente, que lhes foi dito por funcionários da empresa que: *(...) a D. ... teve algumas questões na loja do Pinhal Novo que levaram a que os funcionários tivessem feito um abaixo-assinado para que a D. ... fosse transferida (...), e que: (...) ouviu dizer aos funcionários das lojas por onde a D. ... tem passado,*

*sendo que estes referem que a D. ... grita muito e alguns funcionários não aguentam a forma como a D. ... os trata, recorrendo a baixas. O que disseram à testemunha foi que a D. ... tinha tido um processo disciplinar quando tinha estado na Bobadela. (...).*

**2.12.2.** Os dois depoentes que não são funcionários da entidade empregadora e que foram ouvidos em sede de procedimento disciplinar (a folhas 8 e 95 a 97 do processo) são o marido da gerente da loja do Montijo e a inquilina da trabalhadora lactante.

Ambos afirmam ter estado no local e no momento em que ocorreram as alegadas agressões.

O marido da gerente da loja do Montijo afirma que: (...) *Quando o depoente chegou ao hall de entrada do prédio na sequência dos gritos de socorro da sua mulher, a ... não parava de gritar referindo que a mulher do depoente era a responsável pelo facto dela não ter recebido o prémio. (...), considerando que a trabalhadora lactante preparou uma emboscada à sua mulher, uma vez que: (...) a sua vizinha do lado, (...), lhe terá dito que, (...) a ... já estava no prédio pelo menos desde as 7 horas (...).*

Ora, o que resulta do depoimento da inquilina da trabalhadora lactante é o seguinte: (...) *Numa reunião de condomínio a ... disse que a ... devia dinheiro ao condomínio e que se ela não pagasse a bem, teria que pagar a mal e que ia falar com o genro que é advogado para resolver a questão. Nessa altura a ... disse na reunião que a ... já estava a pagar no trabalho e que ia pagar mais. (...).*

A inquilina da trabalhadora lactante refere ter avisado esta de que tinha recebido uma carta das finanças, tendo, então, a trabalhadora lactante combinado que no dia 29 ao fim da tarde iria buscar a referida carta.

(...) *No dia 29, a ... foi ter com a testemunha para ir buscar a carta. Nessa altura a ... não tinha consigo qualquer objecto para além da carteira e quando entrou no prédio foi logo bater à porta da testemunha. Tocou à campainha e a testemunha deu-lhe a carta que a ... abriu na altura e viu que tinha que pagar um imposto e que o prazo para tal terminava no dia seguinte. Nessa altura a ... disse à testemunha que*

*não tinha tempo para ficarem a conversar e a testemunha com medo que a sua gata fugisse fechou a porta.*

*(...) Assim que a testemunha fechou a porta deve ter entrado no prédio a ..., uma vez que a testemunha ouviu-a a dizer “olha a caloteira” e ouviu a ... perguntar qual a razão para a ... lhe estar a chamar caloteira, tendo a ... dito que era porque a ... não pagava o condomínio do prédio.*

*A testemunha abriu a porta e ficou do lado de fora no hall junto à sua porta e assistiu à discussão entre a ... e a .... Nessa discussão a ... chamou nomes à ... disse que a ... era uma puta e que a ia despedir. Ao que a ... disse que o ... não era da ..., mas esta disse que sabia como a despedir.(...).*

*No meio da discussão a ... perguntou à ... que mal é que ela lhe tinha feito para a ... lhe dar uma avaliação tão baixa que ela não merecia, não tendo a ... respondido à ...*

*A determinada altura a ... empurrou a ... e começaram as duas à luta, mas quem começou a luta foi a ....*

*A ... só tinha nas mãos as cartas e a carteira não tinha consigo qualquer outro objecto.*

*No meio da luta a ... chamou o marido e este apareceu a correr e deu um empurrão na ... com tanta força que esta ia caindo, depois deu-lhe uma cabeçada que a ... ficou a deitar sangue e ficou logo com a parte de cima do nariz negro.*

*Nessa altura a testemunha e o filho levaram a ... para a rua para esta ir para o hospital.*

*Com a ... não estava mais ninguém, o irmão e a mãe da ... só apareceram quando esta já estava no hospital.*

*A ... foi para o hospital sozinha porque naquela altura a testemunha não a podia acompanhar pois estava a tomar conta da neta, mais tarde a testemunha foi ter com a ... e esta estava no hospital. (...).*

- 2.13.** Face ao que antecede, confirma-se a existência de uma relação extra laboral entre as duas trabalhadoras que poderá estar na origem do desentendimento despoletado pela gerente da Loja do Montijo.

Assim, e ainda que tenham existido alusões à avaliação da trabalhadora lactante e à relação hierárquica entre as duas trabalhadoras envolvidas não resulta inequívoco que as agressões perpetradas se devessem a essa relação laboral.

**2.14.** Por outro lado, os depoimentos demonstram a existência de uma relação laboral conflituosa cuja origem não se afigura ser exclusivamente circunscrita a questões relacionadas com a execução do trabalho.

**2.15.** Igualmente relevante, no caso em apreço, é a abordagem da questão relacionada com o princípio da igualdade de tratamento no exercício do poder disciplinar.

A este respeito refere Júlio Manuel Vieira Gomes, *in* “Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 889 e 890: *Para uma boa parte da doutrina, supomos mesmo que a maioria, a resposta não pode deixar de ser negativa. O poder disciplinar é concebido como um direito subjectivo do empregador, que serve estritamente os interesses deste e que ele pode decidir exercer, ou não exercer, consoante as suas conveniências e o seu juízo sobre o que é mais oportuno (...). Assim, perante dois trabalhadores que cometeram a mesma infracção grave, o empregador poderia sempre optar, por exemplo, por despedir um e conservar o outro, designadamente pela simples razão de que este último é um trabalhador altamente especializado e de substituição muito mais delicada na empresa (...).*

*Embora seja dominante este entendimento não é pacífico e, na verdade, nós próprios a ele não aderimos. Mesmo que o poder disciplinar seja concebido como um direito subjectivo ao serviço exclusivo do interesse do empregador – e não do interesse da empresa – não se segue que o empregador não tenha que agir, de modo coerente, e com respeito para com a dignidade das pessoas ao seu serviço. Não negamos que, num caso concreto, possa ser inteiramente justificada a aplicação de sanções distintas a diferentes trabalhadores, pela mesma infracção. Há uma pluralidade de factores que podem justificar tal diferença: a diferente antiguidade dos trabalhadores visados, a circunstância de um deles ser*

*reincidente e outro não, a diferente posição na empresa e as respectivas funções, são apenas alguns exemplos de justificações plausíveis.*

*Sabemos também que existem motivos inaceitáveis para o Direito – trata-se, desde logo, de todos aqueles motivos que podem estar na base de discriminações legalmente proibidas (discriminação em função do sexo, da orientação sexual, da raça, da ideologia ou convicção, de um handicap, etc.). (...). Talvez, por isso, a questão não seja aqui a de se assegurar uma igualdade de tratamento, mas antes garantir a coerência e a razoabilidade da conduta do empregador (...).*

- 2.16.** Incumbindo à entidade empregadora provar que o despedimento da trabalhadora lactante é justificado, a mesma não juntou prova inequívoca do nexo de causalidade eventualmente existente entre a conduta da trabalhadora e o seu contrato de trabalho. E, a existir tal nexo de causalidade, ainda assim, a justa causa ficaria por apurar pois como prevê o n.º 3 do artigo 351.º do Código do 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.*

Ora, a relação hierárquica entre as duas trabalhadoras durou três semanas (depoimento a folhas 6 do processo). À data dos factos descritos na nota de culpa, e na actualidade, prestam a sua actividade em lojas diferentes (folhas 47 do processo). Por outro lado, a entidade empregadora (a folhas 102 do processo) informa a trabalhadora lactante, através da sua mandatária, de que não juntará o registo disciplinar da gerente da loja do Montijo, por considerar a informação de cariz pessoal e sem relevância no que respeita aos factos de que vem acusada. Como se formaria a convicção de que o despedimento deveria ser a única sanção a aplicar ao caso em análise?

Em face das circunstâncias descritas e tratando-se de uma trabalhadora especialmente protegida não é possível concluir inequivocamente que o despedimento estaria justificado, não sendo por isso possível considerá-lo como não discriminatório por motivo de maternidade.



**2.17.** Por último, uma palavra sobre matéria procedimental.

A este respeito impõe o artigo 357.º do Código do Trabalho que o empregador profira a decisão de despedimento em 30 dias contados, designadamente, a partir da última diligência de instrução, sob pena de caducidade do direito de aplicar sanção.

No caso *sub judice*, ainda assim, tal só poderia ocorrer após o parecer da CITE [artigo 63.º, n.º 3, alínea a)].

Analisado o processo remetido à CITE verifica-se que não existe Comissão de Trabalhadores na empresa (folhas 25 do processo) e não consta qualquer informação sobre se a trabalhadora lactante é representante sindical. Retira-se, igualmente, deste processo que as diligências probatórias terminaram no dia 15.07.2010 (folhas 102 do processo).

O parecer só foi solicitado à CITE no dia 24.08.2010, pelo que se afigura que nessa data já se encontraria caducado o direito a aplicar sanção, não podendo, assim, assumir este pedido um efeito suspensivo do decurso do prazo legalmente previsto para a caducidade referida.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., uma vez que a entidade empregadora ..., S.A., não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, por insuficiência de demonstração do preenchimento dos requisitos de verificação de justa causa, definidos no artigo 351.º do mesmo diploma legal.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE SETEMBRO DE 2010**