

PARECER N.º 119/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 683 – DL/2010

I – OBJECTO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 30 de Agosto de 2010, da Administração da Empresa ..., S.A., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de Encarregada de Loja B, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A trabalhadora arguida recebeu a Nota de Culpa (fls. 28 a 37) que a entidade empregadora lhe enviou, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. A empresa ..., S.A., com escritórios na Av. ..., do Concelho de Guimarães, ordenou a instauração de um processo disciplinar à sua funcionária ..., casada, residente na Rua ..., concelho de Amora, pela prática de factos que identificou na participação e que constituem matéria de infracção disciplinar.
- 1.4. Foram recolhidos os elementos documentais comprovativos da prática pela trabalhadora arguida dos factos que vêm denunciados, foram inquiridas testemunhas e recolhidos outros elementos de prova

indispensáveis ao apuramento da verdade, tendo sido apurado o seguinte.

- 1.5. A arguida é trabalhadora da empresa ... desde Abril de 2006 e exerce actualmente as funções próprias da categoria profissional de Encarregada de Loja B, na loja n.º ... instalada no CENTRO COMERCIAL ... sito no ..., em Torres Vedras.
- 1.6. No dia 23 de Julho de 2010, os funcionários da empresa ... e Dr. ..., respectivamente director de vendas e operações e director geral, receberam um e-mail remetido por ..., Sales and Operation Manager da ... (cfr artigo 2.º da Nota de Culpa).
- 1.7. Neste mesmo e-mail, remetido pelo Gestor de Operações e Vendas da ..., ..., vem reproduzido o texto publicitado no Web site facebook pela trabalhadora arguida (cfr artigo 3.º da Nota de Culpa).
- 1.8. Após reencaminhamento do aludido e-mail para a Directora de Recursos Humanos da empresa, ..., esta remeteu à trabalhadora arguida ... um e-mail datado de 23 de Julho de 2010 com o seguinte teor:
Bom dia ...,
Recebemos este e-mail acerca de um comentário teu no Facebook. Sei que tiveste uma conversa com o teu supervisor após as férias e entretanto surgiu a baixa. Percebo pelo conteúdo do teu comentário que estás descontente. Posso-te ajudar de alguma maneira?.
- 1.9. *Ainda neste mesmo dia 23 de Julho de 2010, a trabalhadora arguida respondeu ao e-mail que lhe fora remetido pela Directora de Recursos Humanos da empresa, ..., tecendo as seguintes considerações, em texto redigido nas línguas Portuguesa e Inglesa.*
- 1.10. *Antes de mais devo realçar que a minha baixa não “surgiu”, foi-me prescrita pela minha médica quando constatou o estado em que encontrava após a dita “conversa” com o supervisor ..., já que, como*

deve calcular, não foi com felicidade que encarei a forma como a empresa me quer mandar embora, aliás, quer que eu saia, já que nem motivos para me dispensarem têm. Como tal, face ao desrespeito que demonstraram perante toda a devoção que tive para com a ... ao longo destes anos, deparando-me com a possibilidade de perder o meu emprego sem nada ter feito para o merecer, e acima de tudo sem qualquer explicação minimamente digna da vossa parte, creio ter todo o direito de demonstrar o meu descontentamento.

1.11. *Se há alguma forma de me ajudar, há claro, pode ajudar-me explicando-me o porquê da vossa atitude para comigo, o porquê de “o meu perfil já não se adequar às expectativas da empresa”, e a razão de o meu trabalho ter deixado de vos satisfazer (estranhamente durante a minha licença de maternidade).*

1.12. *Agradecia ainda que não me tentasse ludibriar, uma vez que a carta de transferência para Torres Vedras que me enviaram (quando todos nós sabemos que existe colocação para mim em lojas no meu distrito, e o cargo de gerente da loja de Torres Vedras está ocupado) constitui uma das maiores provas de que o que digo é real, já que o mesmo foi anteriormente feito à ... Muita pena tenho de que a conversa que tive com o supervisor ... não possa servir de prova, já que me foi dito com todas as letras “que achava difícil que alguém ficasse numa empresa onde não a querem”.*

1.13. *Em relação ao meu descontentamento, continuarei a demonstrá-lo de todas as formas que estejam ao meu alcance, pois acho inconcebível que uma Empresa com o nome de ... esteja a ser desacreditada desta forma por quem ocupa cargos superiores na mesma em Portugal.*

Cumprimentos,

...

1.14. *Este e-mail foi também enviado pela trabalhadora arguida ... para o GRUPO ...*

- 1.15. *Como se constata da leitura do texto publicado no Web site facebook, acima reproduzido, a trabalhadora arguida ... faz afirmações que sabe não serem verdadeiras e que são objectivamente ofensivas da credibilidade, do prestígio, do bom nome e da confiança de que goza a sua entidade patronal no mercado, junto dos consumidores em geral e da sua representada a ...*
- 1.16. *A trabalhadora arguida quis ofender a credibilidade, o prestígio e a confiança de que goza a sua entidade patronal e fê-lo de uma forma deliberadamente ostensiva, utilizando um meio que facilita a sua divulgação, no caso, a internet e a sua rede social o FACEBOOK.*
- 1.17. *Os factos praticados pela trabalhadora arguida são susceptíveis de integrar a prática de um crime de difamação p.p. pelos artigos 180.º, 182.º, 183.º, n.º 1, al. a) e artigo 187.º todos do Código Penal, pelo que aqui desde já manifesta o propósito de a entidade patronal apresentar a respectiva queixa-crime no início do mês de Setembro, atento o período de Verão em que o presente processo disciplinar decorre.*
- 1.18. *Por outro lado, constata-se da leitura do e-mail enviado pela trabalhadora arguida à directora dos recursos humanos, ..., o seu intuito persecutório de continuar a denegrir a imagem da imprensa por todos os meios ao seu alcance.*
- 1.19. *De facto, retira-se do aludido e-mail a pertinente afirmação: - “Em relação ao meu descontentamento, continuarei a demonstrá-lo de todas as formas que estejam ao meu alcance, pois o acho inconcebível que uma empresa com o nome da ... esteja a ser desacreditada desta forma por quem ocupa cargos superiores na mesma em Portugal”.* (sublinhados nossos).
- 1.20. *Deste modo, revela a trabalhadora arguida o propósito claro de continuar a divulgar factos atentatórios da credibilidade, do prestígio e da*

confiança de que goza a sua entidade patronal em nome daquilo que a trabalhadora arguida considera ser o seu descontentamento em relação à empresa.

- 1.21.** *Indicia-se assim, que a arguida ..., ao proceder como procedeu, violou de forma grosseira e ostensiva o dever de lealdade perante a sua entidade patronal, fazendo afirmações que sabe serem falsas e utilizando para o efeito um meio de fácil divulgação e penetração social como é a internet e a sua página social o FACEBOOK.*
- 1.22.** *O dever de lealdade ou honestidade não é susceptível de graduação, constituindo um dever absoluto, pelo que qualquer infidelidade a ele envolve falta grave, eliminando-se a confiança depositada até ao momento da sua comissão, pela sua entidade patronal, no infractor.*
- 1.23.** *Acresce que, a diminuição da confiança não está dependente da verificação de prejuízos nem da existência de culpa grave do trabalhador, já que a simples materialidade desse comportamento, aliado a um moderado grau de culpa, pode, em certo contexto, levar razoavelmente a um efeito redutor das expectativas de confiança.*
- 1.24.** *No dever geral de lealdade sobressai o seu lado subjectivo que decorre da sua estreita relação e da permanência de confiança entre as partes, por forma a que a conduta ao trabalhador não crie no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura do seu comportamento, nem destrua ou abale a confiança subjacente ao contrato de trabalho.*
- 1.25.** *Um trabalhador, exercendo as funções de responsabilidade, detendo a confiança da entidade patronal, deve ter uma especial conduta no desempenho das suas funções e lisura no seu comportamento. A violação culposa desses deveres torna praticamente impossível a manutenção da relação laboral.*
- 1.26.** *O dever de lealdade visa proteger a empresa, sob o ponto de vista*

interno, da confiança entre os trabalhadores e a direcção da empresa. Assim, o trabalhador deve exercer as suas tarefas com os ditames da boa fé.

- 1.27.** *Por outro lado, o direito de livre expressão e de imprensa não é um direito constitucional absoluto, devendo ceder a outros direitos constitucionais superiores. Daí que, o trabalhador que publica um artigo, neste caso um e-mail, injurioso para superiores hierárquicos viola o dever de respeito e urbanidade, constituindo esse comportamento justa causa de despedimento.*
- 1.28.** *É certo que ao trabalhador assiste o direito de opinião e de crítica. Contudo impõe-se que esse direito (por vezes até um dever) seja exercido com respeito e urbanidade e observância de todos os deveres elementares que lhe estão adstritos.*
- 1.29.** *O comportamento da trabalhadora é altamente censurável. Com o seu procedimento, violou os deveres de lealdade, respeito e honestidade perante a sua entidade patronal que representam valores absolutos e que devem ser observados em qualquer relação laboral pois são valores que têm em vista proteger a empresa e estabelecer laços fortes de confiança entre os trabalhadores e a direcção da empresa.*
- 1.30.** *Por conseguinte, qualquer infidelidade neste sentido, é susceptível de eliminar a confiança que fora depositada na trabalhadora; trabalhadora que tem a obrigação legal de se abster de todas as acções contrárias aos interesses da sua entidade patronal.*
- 1.31.** *Logo, qualquer acto ou comportamento da trabalhadora que possa pôr em causa tais interesses é legalmente censurável e deve ser punido disciplinarmente.*
- 1.32.** *A trabalhadora arguida violou de forma grosseira os seus deveres ético-profissionais, o que acarretou prejuízo para o prestígio da empresa.*

- 1.33.** *Os referidos comportamentos da trabalhadora arguida devem ser considerados graves e culposos, justificando a instauração do presente processo disciplinar.*
- 1.34.** *A gravidade dos seus comportamentos compromete de modo irremediável a manutenção da relação jurídica de trabalho entre as partes, devido à perda da necessária confiança que deve existir entre ambas.*
- 1.35.** *Com a descrita actuação, a trabalhadora arguida violou culposa e intencionalmente os deveres consignados na al. f), do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, violação essa que configura um comportamento culposo da arguida que, pela sua gravidade e consequências, designadamente pela quebra de confiança anteriormente depositada na arguida, pela deslealdade demonstrada, pelos prejuízos que a trabalhadora arguida pretende lograr causar à empresa de difícil determinação quanto à sua produção e dimensões, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, constituindo, por isso, justa causa de despedimento nos termos previstos no artigo 351.º, n.º 1, e al. e) do n.º 2 do mesmo artigo do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).*
- 1.36.** *E termina dizendo que: A entidade patronal tem intenção de proceder ao despedimento com justa causa da arguida, intenção essa que aqui desde já manifesta e lhe comunica para todos os efeitos legais.*
- 1.37.** *A entidade empregadora juntou os depoimentos de ..., Director de Operações e Vendas, ..., Directora de Recursos Humanos e ..., Director Geral, os quais corroboraram os factos descritos na nota de culpa.*
- 1.38.** *Na resposta à Nota de Culpa (fls. 39 a 49) a trabalhadora arguida alega, como questão prévia, que: Apesar de afirmar a arguente; “Foram recolhidos os elementos documentais comprovativos da prática pela*

trabalhadora arguida dos factos que vêm denunciados, foram inquiridas testemunhas e recolhidos outros elementos de prova indispensáveis ao apuramento da verdade (...).”

- 1.39. Não indica, como devia nos termos da lei, onde? E como? Pode a trabalhadora e ora arguida, consultar o processo disciplinar que lhe foi instaurado.*
- 1.40. Da leitura da nota de culpa, facilmente se conclui que a entidade patronal, quer a todo custo despedir a trabalhadora ora arguida.*
- 1.41. Pois, os factos de que a trabalhadora arguida é acusada, ainda que fossem verdade (que não o são), nunca poderão constituir infracção disciplinar, muito menos infracção que permita aplicar o despedimento com justa causa.*
- 1.42. É verídico o vertido no ponto 2,3,4,5, e 6 da Nota de Culpa, quanto ao restante é falso, deturpado, retirado do seu natural contexto, pelo que expressamente se impugna.*
- 1.43. É falso que a arguida exerça actualmente funções na loja n.º ... instalada no ... sito no ..., em Torres Vedras.*
- 1.44. A trabalhadora – arguida nunca trabalhou nem trabalha no local acima indicado sito em Torres Vedras.*
- 1.45. É falso que a arguida tenha ofendido a credibilidade e o prestígio, o bom nome e a confiança da entidade patronal junto dos consumidores, como afirma a arguente no ponto 7 da nota de culpa.*
- 1.46. Assim, e numa tentativa de sustentar a sua periclitante versão, vem a arguente no ponto 8 da nota de culpa plasmar frases de um texto escrito pela arguida com a finalidade de lhe dar conotação e o sentido que mais lhe convém.*

- 1.47. *Deste modo, não se pode nunca afirmar que a arguida ao efectuar um comentário, em jeito de desabafo na página do Facebook da ..., que esta pretendeu de alguma forma e por esta via, afectar a imagem da entidade patronal.*
- 1.48. *(...) a trabalhadora arguida no seu texto, em momento algum, referiu o nome da empresa ..., S.A.*
- 1.49. *Pelo que, mesmo não tendo, por forma alguma, tido qualquer intenção de abalar a imagem e a credibilidade da empresa, é com perplexidade e estupefacção que a trabalhadora arguida vê agora a empresa tão ciosa dos referidos valores.*
- 1.50. *“In casu” e em boa verdade nunca a trabalhadora arguida teve qualquer “Animus Injuriandi”, tendo sim, agido, em desespero de causa, e por já ter esgotado as possibilidades de diálogo com os seus superiores hierárquicos que teimam em proceder à sua transferência para Torres Vedras, bem sabendo que com esta decisão conseguem o desiderato de se “livrarem” da trabalhadora.*
- 1.51. *Com efeito, a entidade patronal bem sabe, que tal transferência, causaria grande prejuízo à trabalhadora, de resto, mãe lactante de uma criança de apenas seis meses e de uma outra de seis anos de idade.*
- 1.52. *Assim, no dia 8 de Julho, e depois de muitas insistências da trabalhadora, para saber em que dia recomeçava o seu trabalho, foi marcada uma reunião em ... com o seu supervisor ...*
- 1.53. *Nesta reunião, foi apenas e friamente transmitido à trabalhadora que a empresa havia mudado de políticas e que esta já não se adequava às mesmas.*
- 1.54. *Todavia, e na mesma conversa o supervisor ... informou a trabalhadora*

que esta iria ser de imediato transferida para a loja Torres Vedras.

- 1.55. Porém, “preocupado” o supervisor Rui Pereira, resolveu “ajudar” a trabalhadora aconselhando-a, que em face desta transferência, esta podia resolver o contrato por justa causa, por ser esta, no seu entendimento, a melhor solução para si. (para a trabalhadora).*
- 1.56. Porém, a trabalhadora inconformada e até indignada, afastou desde logo tal possibilidade.*
- 1.57. A trabalhadora considera que o seu profissionalismo e anos de dedicação não podem ser julgados, nem postos em causa desta forma.*
- 1.58. Não satisfeita, a arguente insistiu enviando uma carta à trabalhadora com a comunicação da transferência do local de trabalho datada do dia 8 de Julho e recebida a 12 de Julho do presente ano.*
- 1.59. A arguente, vinha “planeando” o destino a dar a trabalhadora, já há algum tempo, conforme se comprova dos e-mails trocados entre as trabalhadoras e os seus superiores.*
- 1.60. Nestes, a trabalhadora é tratada de forma displicente ou mesmo ignorada nas questões que coloca.*
- 1.61. E ainda, através do correio electrónico, a colaboradora ..., continua na mesma sendo, com respostas de pouca frontalidade e de pouco esclarecimento, enredando cada vez mais a trabalhadora numa teia de dúvidas.*
- 1.62. É assim na sequência destes episódios desgastantes e com a trabalhadora afundada num mar de angústia e de desespero, que esta recorre ao Facebook com o intuito de transmitir a forma como estava a ser tratada.*

- 1.63.** *Nunca foi sua intenção perpetrar nenhum plano maquiavélico que visasse obter o prejuízo de uma empresa à qual sempre se dedicou com extremo profissionalismo.*
- 1.64.** *Resulta como evidente, que a empresa e a sua credibilidade não se vêem afectadas pela forma como algumas pessoas gerem os seus interesses.*
- 1.65.** *Resulta de igual forma como evidente que o propósito da trabalhadora, foi apenas de junto da ... e sem nenhuma intenção difamatória, informar do tratamento que estava e está a ser alvo, da qual este processo disciplinar é prova irrefutável.*
- 1.66.** *Aliás, caso o seu “Animus” fosse o de prejudicar a empresa, poderia a trabalhadora ter publicado o mesmo comentário na sua própria página do Facebook, só para mencionar uma das muitas possibilidades que esta tinha ao seu alcance, quer no campo informático, quer no recurso a outros meios.*
- 1.67.** *Assim, a trabalhadora arguida de facto enviou um e-mail, para a ..., e com o conhecimento do Sr. ...*
- 1.68.** *Nesse e-mail e de forma sincera, frontal e com toda a força da razão, a trabalhadora dá conta do seu desagrado, direito que lhe assiste, pela situação que lhe foi criada e apresentada, pelos seus superiores.*
- 1.69.** *Contudo, o e-mail é direccionado a duas pessoas em concreto e apenas com o conhecimento destas, e não foi o aludido e-mail difundido de forma a permitir o acesso público.*
- 1.70.** *Vai mais longe a arguente, quando considera e classifica o referido no ponto 13 da nota de culpa, como “um propósito claro de continuar a divulgar factos atentatórios da credibilidade, do prestígio e da confiança de que goza a sua entidade patronal”.*

- 1.71. *Sucedede que a única leitura que pode resultar das palavras da trabalhadora arguida, é o facto de estar inconformada, pretender levar este assunto, que considera ser uma injustiça, a todos os meios possíveis, designadamente, à ACT e aos Tribunais, entidades que a empresa certamente confunde com “todas as formas que estejam ao meu alcance”.*
- 1.72. *Pelo que em bom rigor, sabe a arguente que este processo disciplinar é apenas um pretexto para conduzir ao despedimento da trabalhadora.*
- 1.73. *A verdade, é que por esta lógica, de pensamento puramente especulativo e à laia de pressentimentos, é lícito à trabalhadora pensar, que algumas pessoas com responsabilidade na empresa não se terão conformado com o facto, de esta no exercício pleno dos seus direitos, ter gozado a sua licença de maternidade, que acumulou com o direito a férias que adquiriu com o exercício do seu trabalho.*
- 1.74. *Porquanto, e em boa verdade, este inconformismo e insatisfação relativamente ao exercício dos direitos laborais pelas trabalhadora, já se tinham manifestado em anteriores episódios, e que culminaram com o recurso por parte da entidade patronal, a expediente semelhante.
Transferir a trabalhadora para Torres Vedras.*
- 1.75. *Nomeadamente, o que sucedeu com a trabalhadora ... a quem, curiosamente, também pretenderam transferir para Torres Vedras e que por coincidência também vinha de uma gravidez.*
- 1.76. *Porquanto, em face deste cenário, não podia, nem pode a trabalhadora arguida ficar calada perante esta forma profundamente censurável de agir, funcionando a transferência de local de trabalho para Torres Vedras como clara chantagem, apenas para a trabalhadora acabar por ceder, desistindo do seu posto de trabalho e facilitando assim todos os procedimentos.*

- 1.77.** Ainda para mais, no caso de arguida, que no seu percurso na empresa já esteve em vários locais, designadamente no ... Montijo, Cascais ..., ... Vasco da Gama, Almada ...
- 1.78.** *Tendo em conta que a trabalhadora reside no Seixal, esta nunca se queixou ou efectuou qualquer reclamação junto da empresa, mesmo quando as distâncias lhe criavam considerável moossa, quer nos custos, quer na sua vida familiar.*
- 1.79.** *O seu zelo e desempenho foram sempre considerados como exemplares, tanto que, ascendeu da categoria de caixeiro de 3.º nível a encarregado de loja, função que já exerce há dois anos, nos quatro anos e meio que está ao serviço.*
- 1.80.** *Teve, sempre um relacionamento exemplar com colegas e superiores hierárquicos, sendo uma das funcionárias mais requisitadas pelos colegas e consideradas pelos supervisores nacionais e internacionais.*
- 1.81.** *Supervisores internacionais, que aquando das suas visitas, elogiavam sempre de forma efusiva as suas lojas e a apresentação das mesmas, facto que estes poderão certamente confirmar, bem como todas as suas colegas de trabalho.*
- 1.82.** *A trabalhadora e ora arguida tem uma folha de serviços exemplar e imaculada, teve e continua a ter um excelente relacionamento com todas as pessoas que fazem parte desta empresa.*
- 1.83.** *Relativamente aos clientes, sempre convém frisar, que grande parte deles, sempre fizeram questão de acompanhar a trabalhadora nas lojas em que esta se encontrava, por nela reconhecerem grande simpatia, capacidade de comunicação e profissionalismo.*

- 1.84. *A trabalhadora arguida é além do salientado, assídua e pontual, e nunca desobedeceu às ordens que lhe foram dadas.*
- 1.85. *Do mesmo modo, sempre foi elogiada em função da sua capacidade de improviso para resolver problemas ocasionais, bem como, sempre lhe foram reconhecidas características de uma grande capacidade de diálogo e frontalidade.*
- 1.86. *Se de facto a intenção da arguente é despedir então que o faça ainda que ilicitamente, mas que não recorra a factos como os que constam da nota de culpa, que nunca podem conduzir à sanção disciplinar máxima.*
- 1.87. *É que no máximo tais factos a verificarem-se, só poderiam ser sancionados com uma simples advertência à trabalhadora.*
- 1.88. *Não estão assim reunidos os pressupostos para o despedimento da trabalhadora, visto a conduta imputada não ser grave e não ser culposa.*
- 1.89. *A trabalhadora, ora Arguida requereu a inquirição de duas testemunhas, que não chegaram a prestar depoimentos por falta de comparência, não obstante as testemunhas terem solicitado ser inquiridas no Distrito de Lisboa ou Setúbal, uma vez que as mesmas não teriam possibilidade de se deslocar a Guimarães na data e hora designadas.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de*

Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual 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.

- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.
- 2.3.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias².
- 2.4.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro,³ 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

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

² N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, 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 (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. 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.

- 2.5.** Importa ainda salientar que, no termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial. Em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*
- 2.6.** 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 7/2009, de 12 e Fevereiro, emitir o parecer referido.
- 2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴. 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.
- 2.8.** 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

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

do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.9. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

2.10. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623)⁵: *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável⁶ – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...)*

Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;

- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁶ O normativo sobre noção de justa causa de despedimento é, no Código do Trabalho de 2009, o artigo 351.º, n.º 1. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta a mesma redacção do seu antecessor referido no Acórdão citado.

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.

Relativamente à interpretação desta componente “objectiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincuística;*
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

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

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infracção, ou seja, uma violação, por acção ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;*
- é sobre essa actuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual.(...)*

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respectiva relação.

Concretamente, o S.T.J. tem reiteradamente afirmado que, ao quebrar-se a confiança entre o empregador e o trabalhador, deixa de existir o suporte mínimo para a manutenção dessa relação: porque o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, se o comportamento do trabalhador de algum modo abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta.

Também Batista Machado (in R.L.J., 118º, 330 e segs.) salienta que “...o núcleo mais importante de violações do contrato, capazes de fornecer justa causa à resolução, é constituído por violações do princípio da leal colaboração imposto pelo ditame da boa fé. Em termos gerais, diz-se que se trata de uma quebra da “fider” ou da base de confiança do contrato (...). Esta é afectada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário ao correcto implemento dos fins prático-económicos a que se subordina o contrato”.

Também Lobo Xavier acentua o relevo da confiança mútua, afirmando que integra justa causa, o “...comportamento que vulnera o pressuposto fiduciário do contrato” (in “Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho”, 1965, página 162).

No mesmo Acórdão refere-se que: IX- O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta conexas com a má fé, que pode ter conteúdo positivo ou negativo, sendo que entre as obrigações de conteúdo negativo perfila-se a de não subtrair bens do empregador e, por identidade manifesta, a de não se apropriar de valores que lhe seriam devidos; sendo subjacente ao dever de lealdade o valor absoluto da honestidade, de nada releva o valor concreto da apropriação.

Em sentido idêntico, refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)⁷ que: (...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa

⁷ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.

Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)⁸: *Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- um de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;

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

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por acção ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT⁹, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre

⁸ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁹ Actual artigo 351.º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redacção idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.

as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento. Diz Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja susceptível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de

*adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infracção – cfr. artigo 367.º do CT.*¹⁰

2.11. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado culposa e intencionalmente os deveres consignados na al. f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, violação essa que configura um comportamento culposo da arguida que, pela sua gravidade e consequências, designadamente pela quebra de confiança anteriormente depositada na arguida, pela deslealdade demonstrada, pelos prejuízos que a trabalhadora arguida pretende lograr causar à empresa de difícil determinação quanto à sua produção e dimensões, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, constituindo, por isso, justa causa de despedimento nos termos previstos no artigo 351.º n.º 1, e al. e) do n.º 2 do mesmo artigo do Código do Trabalho.

2.11.1. Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada de ter publicado na página da Internet FACEBOOK/ ... EMPLOYEES um texto contendo afirmações sobre procedimentos de alguns responsáveis da empresa e que alegadamente não correspondem à verdade.

2.11.2. A empresa teve conhecimento de tal publicação através de e-mail remetido à empresa por ..., Sales and Operations Manager do ...de que a empresa é franchisada.

2.11.3. A trabalhadora arguida vem acusada de ter publicado afirmações falsas e que consequentemente visaram denegrir a imagem da empresa quer perante a ... International quer perante o público em geral.

2.11.4. É de salientar que em face dos factos descritos na nota de culpa e no

¹⁰ Actual artigo 330.º do Código do Trabalho de 2009.

que tange à prova testemunhal, não se demonstra que a trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de lealdade ou honestidade perante a sua entidade empregadora.

2.11.5. Na verdade, o que aconteceu foi que, na sequência da notificação feita pela entidade empregadora à arguida trabalhadora relativa à sua transferência para a Loja de Torres Vedras (cfr fls. 16 do Processo) esta efectuou um comentário, agindo em desespero de causa e em jeito de desabafo, na página do Facebook da ... Internacional, uma vez que alegadamente já estavam esgotadas as possibilidades de diálogo com os seus superiores hierárquicos, e na medida em que tal transferência, causaria grande prejuízo à arguida, de resto, mãe lactante de uma criança de apenas seis meses e de uma outra de seis anos de idade.

2.11.6. Com efeito, a entidade empregadora não alega nem prova que, alguma vez tenha repreendido a trabalhadora arguida, em face da violação grave dos seus deveres.

2.11.7. Cabendo ao empregador provar o alegado comportamento culposo da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar documentação específica que de forma inequívoca comprovasse tais alegações.

2.11.8. Antes pelo contrário, admitem as testemunhas arroladas pela entidade empregadora que *não é fácil determinar nem quantificar os prejuízos resultantes de tais publicações.*

2.11.9. Na verdade, não integra o processo remetido à CITE prova que permita estabelecer o necessário nexos causal entre o comportamento da trabalhadora, tal como configurado pelo empregador, o grau de culpa e, por fim, a impossibilidade de manutenção da relação laboral.

2.11.10. Com efeito, em face dos elementos constantes do processo, não parece que o comportamento da trabalhadora se possa considerar de tal forma grave e que pelas suas consequências torne impossível a subsistência da relação laboral.

2.11.11. Tal situação não implica automaticamente justa causa de despedimento da trabalhadora, nos termos da alínea *g)* do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, dado que, para que tal se considere, é necessário que se verifiquem os requisitos da justa causa, ou seja, é necessário demonstrar que o comportamento culposo da trabalhadora, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.11.12. Não está devidamente demonstrado nos autos e em nenhuma circunstância que tenha sido avisada da possibilidade da instauração de processo disciplinar, perante a utilização de quaisquer meios informáticos.

2.11.13. Assim, ainda que se admita que o comportamento da trabalhadora possa, eventualmente, ser passível de censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.

2.11.14. Deveriam, igualmente, ter sido provados os restantes requisitos para existência de justa causa, que justificassem a aplicação da sanção mais gravosa prevista no artigo 328.º do Código do Trabalho.

2.11.15. Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento pois, com efeito, a aplicação de uma sanção mais leve enquadrar-se-ia, com maior justiça, na regra da proporcionalidade, prevista no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.

2.11.16. Contudo, não sendo esse comportamento grave nas suas consequências, já que não se provou que, por causa do envio do e-mail, a arguida tenha negligenciado o exercício das suas funções ou diminuído a qualidade do seu trabalho, é de convir que a infracção cometida não é de molde a quebrar irremediavelmente a relação de confiança que a natureza da relação de trabalho pressupõe.

2.11.17. Aliás, refira-se que não se extrai do acervo factual provado qualquer matéria susceptível de consubstanciar ofensa do dever de zelo, assiduidade, pontualidade e diligência, na realização do trabalho.

2.11.18. Tudo para concluir que, no caso em apreço seria suficiente a aplicação de uma medida disciplinar de índole conservatória, possibilitando a permanência da relação laboral, não se configurando um comportamento integrador de justa causa de despedimento.

2.11.19. Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (lactante), conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

2.11.20. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

2.11.21. Tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional, que constitua justa

causa para aplicação da sanção de despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionado com a maternidade.

III – CONCLUSÃO

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

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