



## **PARECER N.º 195/CITE/2012**

**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 896 – DL/2012

### **I – OBJETO**

- 1.1.** Em 01.10.2012, a CITE recebeu da instrutora do processo disciplinar nomeada pela ..., Lda., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de costureira, admitida em 07-09-2000, 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.** Compulsado os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através do Ofício datado de 29/08/2012 e rececionado em 30/08/2012, com o seguinte teor:
- 1.3.** “A Trabalhadora / Arguida encontra-se ao serviço da Arguente, nas suas instalações sitas na Rua ..., em ....., Barcelos, estando vinculada por contrato de trabalho celebrado em 07 de setembro de 2000”.



- 1.4. “A Trabalhadora / Arguida está sujeita ao cumprimento do horário de trabalho, com início às 8,00 horas e termo às 17,50 horas, com interrupção de uma hora e meia para descanso e refeição entre as 12,00 horas e as 13,30 horas e com intervalos das 10 horas às 10,10 horas e das 16,00 horas às 16,10 horas”.
- 1.5. “A Trabalhadora/ Arguida foi admitida para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Costureira sendo que, no exercício das suas funções, compete-lhe, entre outras tarefas, desempenhar, manualmente ou na condução dos diversos tipos de máquina de / confeccionar, total ou parcialmente, todo o tipo de produtos têxteis e de vestuário”.
- 1.6. “Sendo que, atualmente, encontra-se afeta ao setor da confeção onde se produz, protos, coleções, size set e algumas encomendas de menor quantidade”.
- 1.7. “Sucede porém que a Trabalhadora / Arguida vem adotando uma postura e atitude provocatória e completamente inadequada para com a gerência da Arguente, seus superiores hierárquicos, outros colaboradores daquela”.
- 1.8. “Para além de não apresentar o rendimento esperado, com uma acentuada e inexplicável baixa de produtividade e qualidade no serviço prestado”.
- 1.9. “Pondo em causa não só o cumprimento dos prazos de entrega acordados entre a Arguente e os Clientes desta”.



- 1.10. “Mas também o bom nome e reputação da Arguente, ao não respeitar os padrões de qualidade nela habituais e que os seus clientes esperam”.
- 1.11. “Refira-se que a Trabalhadora / Arguida já foi advertida da necessidade de alterar a sua forma de trabalhar e a sua postura face à restante equipa de trabalho”.
- 1.12. “Relativamente à “BAIXA DE PRODUTIVADE E QUALIDADE DO TRABALHO EFETUADO”, alega a empresa que “Sempre que a Trabalhadora / Arguida é incumbida da realização de uma qualquer tarefa tem, invariavelmente, demonstrado desmedido desinteresse e desmotivação”.
- 1.13. “Queixando-se da necessidade de ter de realizar tal trabalho”.
- 1.14. “Para além de não ler as instruções dos processos que acompanham as peças”.
- 1.15. “Não respeitando o especificado e pedido pelo Cliente”.
- 1.16. “De igual modo, sempre que tem de executar uma qualquer tarefa, fá-lo proferindo comentários impertinentes e despropositados”.
- 1.17. “Estando apenas disposta a fazer o mínimo, não demonstrando qualquer brio no serviço que realiza”.
- 1.18. “Recusando, ainda, quaisquer responsabilidades pela sua fraca qualidade de execução dos trabalhos a ela incumbidos”.



- 1.19. “Desculpando-se com "não se consegue fazer melhor em produção", "as peças para mim estão bem", "a embalagem que dê um jeito ao ferro", "o cliente quer cada coisa", etc.”.
- 1.20. “Mais se retira que a Trabalhadora / Arguida está habilitada a elaborar fichas cronológicas”.
- 1.21. “Contudo, e apesar da importância de tais documentos, os quais servem de base de suporte para se efetuar o cálculo dos preços das peças para confeção e posterior cobrança aos clientes da Arguente, a verdade é que a Trabalhadora / Arguida, por diversas vezes, olvida-se de registar operações ou contabilizar corretamente os tempos despendidos em cada tarefa”.
- 1.22. “Com inerentes prejuízos para a Arguente”.
- 1.23. Relativamente ao “MODELO PETRA B DO CLIENTE ETC: alega a entidade empregadora que “O Cliente ... encomendou à Arguente a realização de três peças do modelo identificado em epígrafe, acordando-se que o prazo de entrega seria no dia 12 de julho de 2012”.
- 1.24. “Acontece que o trabalho realizado pela Trabalhadora / Arguida não apresentava a qualidade devida e acordada com o Cliente para poder ser enviada a este”.
- 1.25. “Facto que foi prontamente comunicado pela Chefe da Linha do Embalamento, a qual referiu que as peças não estavam em condições para serem embaladas, na medida em que o fecho não estava conforme



a amostra enviada pelo Cliente, para além de apresentarem uma má qualidade de execução”.

- 1.26. “Motivo pelo qual seria necessário proceder à repetição do modelo”.
- 1.27. “Na sequência de tal chamada de atenção, por parte da Chefe da Linha de Embalamento, a Trabalhadora / Arguida retorquiou, em alto e bom som para todos os presentes ouvirem e em tom provocador e hostil: "TU NÃO TENS QUE COMENTAR AS PEÇAS!".
- 1.28. “Apesar de bem saber que a Chefe da Linha de Embalamento tem como função supervisionar o setor final de controlo de qualidade”.
- 1.29. “Deste modo, e apesar da resistência da Trabalhadora / Arguida, foi necessário repetir o modelo e não foi possível utilizar os acessórios comprados de propósito e de acordo com as especificações do cliente, para realização da aludida encomenda, uma vez que tais acessórios ficaram danificados na primeira execução das peças”.
- 1.30. “Pelo que foi inevitável pedir autorização ao Cliente para usar acessórios disponíveis nas instalações da Arguente, dado que já não era viável requisitar outros ao fornecedor”.
- 1.31. “Assim, em 10-07-2012, a funcionária da Arguente, e Chefe de Grupo, falou com a Trabalhadora/ Arguida informando dos motivos de repetição e o que é que se encontrava mal executado, dando instruções de como deveriam ser pregados os fechos”.



- 1.32.** “Acontece que, volvidos dois dias, ou seja, no dia em que findava o prazo para a entrega da encomenda ao Cliente, as peças ainda não se encontravam concluídas e os fechos pregados apresentavam a mesma não conformidade, para além de existirem já peças picadas”.
- 1.33.** Relativamente ao “MODELO CC DO CLIENTE ..., LDA.”, alega a entidade empregadora que “a Trabalhadora / Arguida ficou incumbida de executar quinze amostras do modelo em epígrafe, ficando responsável por terminá-las, pregar à mão os botões e assegurar que tais peças estivessem prontas para entregar ao Cliente no dia 18-07-2012”.
- 1.34.** “No dia da entrega da encomenda ao Cliente, ou seja, no dia 18-07-2012, representantes destes deslocaram-se à sede da Arguente para proceder ao levantamento da encomenda”.
- 1.35.** “Contudo, constatou-se que os botões que foram pregados à mão pela Trabalhadora / Arguida não foram bem aplicados, tendo inclusivamente, caído durante a inspeção efetuada pelos representantes do cliente”.
- 1.36.** “Tal facto, pôs em causa o bom nome e reputação da Arguente, bem como os padrões de qualidade de confeção desta”.
- 1.37.** “Até porque o Cliente elaborou uma reclamação face à má execução do trabalho por ele encomendado”.
- 1.38.** “Para além de rejeitar todas as peças devido ao facto dos botões estarem mal pregados e terem caído, exigindo a retificação de tal situação”.



- 1.39.** “Revelou-se necessário, e face ao sucedido, voltar a pregar os botões das quinze amostras, tendo o Cliente de se deslocar novamente, no dia seguinte, às instalações da Arguente para levantamento da encomenda”.
- 1.40.** Quanto ao Modelo Mooney Rugby LS do Cliente ... “O Cliente ... encomendou à Arguente a execução do modelo referido, e ficou acordado que a entrega do mesmo seria no dia 03-08-2012”
- 1.41.** “Foi prontamente chamada à atenção, durante a execução, para a colocação da meia lua e da gola da peça, uma vez que tais elementos deveriam ser bem executados e exigiam algum cuidado na sua execução”.
- 1.42.** “Apesar dos alertas, a verdade é que uma vez terminada a execução constatou-se que as peças apresentavam um aspeto muito irregular ao nível da gola, a qual se apresentava franzida na frente”.
- 1.43.** “Mais uma vez, e face à má execução por parte da Trabalhadora / Arguida, foi necessário corrigir as peças”.
- 1.44.** “A entrega, que havia sido acordada para o dia 03-08-2012, foi adiada para o dia 06-08-2012”.
- 1.45.** Relativamente ao “MODELO 31 406 DO CLIENTE ...”, diz a entidade empregadora na nota de culpa que “Trata-se de legging de senhora, tendo sido executado o size set para aprovação do Cliente para, posterior encomenda, com entrega acordada para o dia 06-08-2012”.



- 1.46.** “Tal peça tinha dois fechos em baixo, nas perneiras, que foram mal pregados pela Trabalhadora / Arguente, ficando desnivelados e mal centrados em cada uma das perneiras”.
- 1.47.** “Face às não conformidades verificadas, as peças não puderam ser enviadas para o Cliente, atempadamente”.
- 1.48.** “E tiveram de ser novamente executadas, desde início, e sem possibilidade de recuperação ou aproveitamento do trabalho até então efetuado, com o conseqüente desperdício e dispêndio de matéria-prima, recursos humanos e tempo”
- 1.49.** “Mais uma vez, o prazo de entrega não foi respeitado”.
- 1.50.** “No que diz respeito ao “MODELO BINDING HENLEY DO CLIENTE ...” alega a entidade empregadora que “O Cliente veio solicitar melhorias na execução da carcela, tendo o modelista e a controladora de qualidade estudado uma peça de ensaio”.
- 1.51.** “No seguimento de tal estudo, deram instruções à Trabalhadora / Arguida sobre como pretendiam que a peça fosse executada”.
- 1.52.** “Todavia, a Trabalhadora / Arguida não foi capaz de, cabalmente, executar a tarefa, antes revelando muita dificuldade em o fazer”.
- 1.53.** “Do retro exposto, verifica-se que as peças executadas pela Trabalhadora / Arguida que chegam ao setor final de controlo, ou seja, ao Departamento de Embalamento, evidenciam, invariavelmente, erros na execução, sendo constantes as rejeições e correções”.



- 1.54.** “Também se tem verificado um decréscimo ao nível do ritmo de trabalho e nível de produtividade da Trabalhadora / Arguida, a qual tem demorado demasiado tempo na execução de qualquer operação de confeção, por mais básica que seja”.
- 1.55.** “Tal põe em causa a reputação e bom nome da Arguente, uma vez que ficam em causa o incumprimento dos prazos acordados entre aquela e os seus Clientes, para além de denegrir a imagem daquela ao não atingir os padrões de qualidade habituais”.
- 1.56.** Quanto à “ATITUDE DA TRABALHADORA/ARGUIDA”, alega a entidade empregadora que esta “tem, ainda, adotado uma postura provocatória e inadequada para com a gerência da Arguente, seus superiores hierárquicos, outros trabalhadores e colaboradores daquela”.
- 1.57.** “Com efeito, a Trabalhadora / Arguida não lida bem com as críticas ou chamadas de atenção por parte dos seus superiores hierárquicos e restantes colaboradores da Arguente, antes contestando todas as correções, e adotando uma postura hostil perante o restante grupo de trabalho, para além de revelar desinteresse e falta de rigor na execução das tarefas que lhe são incumbidas”.
- 1.58.** “Assim, no transato dia 08-08-2012, por volta das 09h30m, a Chefe do Departamento de Confeção solicitou à Trabalhadora / Arguida que executasse uma determinada operação, tendo referido: "..., pesponte este colorete com muito cuidado para ficar bem feito e limpo, meta essas pontinhas todas para dentro para ficar com um acabamento limpo”.



- 1.59.** “Porém, e apesar das advertências, quando a Trabalhadora / Arguida terminou a execução, o pesponto estava desacertado e com as pontas de fora”.
- 1.60.** “Tendo a Trabalhadora / Arguida referido que "isto não é nada fácil, isto não se vai conseguir fazer, vai ser um problema”.
- 1.61.** “Face a tal circunstância, a Gerente da Arguente referiu: "... não pode ser, tem que conseguir fazer isso direito, isso é uma operação básica de confeção, você já faz costura há muitos anos não se admite que não de a volta a isto", tendo proposto à Trabalhadora / Arguida que então apresentasse uma solução para a execução da tarefa”.
- 1.62.** “Entretanto, e porque a Gerente da Arguente manteve-se firme quanto à forma de execução da peça, a qual deveria seguir as indicações do Cliente, a Trabalhadora / Arguida referiu de forma insolente e arrogante, em alto e bom som, para que todos pudessem ouvir: "MAS QUER QUE ME VÁ JÁ EMBORA?", "EU ESTOU NO MEU INTERVALO, NEM TENHO QUE ESTAR A FAZER NADA!”.
- 1.63.** “Ao que a Gerente da Arguente respondeu: "Faz favor de ir ao intervalo ..., eu fico à espera para você vir fazer peça a seguir ao intervalo. Está habituada a responder aos colegas e às encarregadas de qualquer maneira mas, eu não lhe admito isso, comigo não reage nem fala dessa maneira. Só sabe dos direitos e esquece as obrigações.”
- 1.64.** “Enquanto se dirigia para os vestiários, a Trabalhadora / Arguida continuou a resmungar, sempre em tom insolente, palavras



impercetíveis, até que torna a levantar a voz e profere a seguinte expressão; "MAS, QUER QUE ME VÁ JÁ EMBORA?"

- 1.65.** “Ao que a Gerente da Arguente responde, em tom calmo mas firme e com o objetivo de por fim ao mal-estar entretanto gerado: "..., acabou esta conversa. Agora está no seu intervalo. Faz favor de fazer o intervalo.”
- 1.66.** “Ao que a Trabalhadora / Arguida retorquiu, novamente em alto e bom som, para ser ouvido por todos os presentes e sempre de forma arrogante, provocatória e insolente: "MAS PENSA QUE ESTÁ A FALAR COM AS SUAS FILHAS? VOCÊ NÃO ME MANDA CALAR!", "AMANHÃ RECEBE UMA CARTA DE DESPEDIMENTO”.
- 1.67.** “Sendo que, à medida em que proferia tais expressões, pegava nas suas coisas e abandonou o posto de trabalho, ainda durante o período de intervalo da manhã, ou seja, entre as 10h00 e as 10h10”.
- 1.68.** “Ora, com os comportamentos descritos nesta Nota de Culpa, a Trabalhadora / Arguida violou, de forma reiterada, os deveres de respeitar o empregador, superiores hierárquicos com urbanidade e probidade, realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, plasmados, respetivamente, nas alíneas a) c), e), e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, deveres esses aos quais a Trabalhadora / Arguida está obrigada”.



- 1.69.** “Com os comportamentos que adotou, a Trabalhadora / Arguida violou de forma grave e reiterada os deveres legais a que está obrigada, afetando a relação de confiança inerente à existência do vínculo de contrato de trabalho, impossibilitando a subsistência do vínculo laboral, praticando atos suscetíveis de afetar negativamente a produtividade, a organização da entidade empregadora e os padrões de comportamento das demais trabalhadoras”.
- 1.70.** “Da mesma forma, com a atuação plasmada na presente Nota de Culpa, a Trabalhadora /Arguida revela não ter competência para exercer as funções para as quais foi contratada”.
- 1.71.** “Em face da violação dos deveres referidos, tem a entidade empregadora, nos termos do artigo 328.º e seguintes do Código do Trabalho, o direito de exercer ação disciplinar contra a Trabalhadora / Arguida”.
- 1.72.** “Os factos descritos, pela sua gravidade e consequência, são suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento, nomeadamente, nos termos estatuídos pelo n.º 1 e pelas al. d) do n.º 2 do art. 351.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.
- 1.73.** “Termos em que deve promover-se o despedimento da Trabalhadora / Arguido, podendo, esta consultar o processo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 (dez) dias úteis, respondendo à Nota de Culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo



ainda juntar documentos, arrolar testemunhas e solicitar as diligências probatórias que se mostrarem pertinentes para o esclarecimento da verdade”.

**1.74.** “Mais se determina que, ao abrigo do disposto no art. 354.º do Código do Trabalho, seja a Trabalhadora/Arguida suspensa preventivamente, até decisão do presente processo, por se entender que a sua presença nas instalações da Arguente ser inconveniente”.

**2.** Na Resposta à Nota de Culpa, enviada em 12/09/2012, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e refere, nomeadamente e em síntese, o seguinte:

**2.1.** “Os factos descritos na acusação não correspondem à verdade”.

**2.2.** “Tudo o que ali se refere não tem o mínimo de fundamento”.

**2.3.** “A respondente sempre trabalhou com zelo, assiduidade e diligência”.

**2.4.** “Agindo respeitosamente com os seus superiores hierárquicos e colegas”.

**2.5.** “Sempre acatando as ordens dos seus superiores hierárquicos, em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho”.

**2.6.** “Quanto à BAIXA PRODUTIVIDADE E QUALIDADE DO TRABALHO. É falso que a trabalhadora manifeste, na execução do seu trabalho, falta de empenho e de interesse, pois dá sempre o seu melhor, produzindo na mesma medida que as outras colegas de trabalho”.



- 2.7.** “Ao invocar desinteresse, baixa produtividade, falta de eficácia e desleixo, a empresa não invoca rigorosamente nada, dada a falta de concretização no espaço e no tempo de fundamentos vagos, imprecisos e evasivos, que não chegam sequer a ser factos para poderem alicerçar um processo disciplinar.”
- 2.8.** “Não se deve aferir a produtividade do trabalhador por um padrão objetivo, mas ao esforço possível ao trabalhador em concreto na execução das funções do seu posto de trabalho”.
- 2.9.** “A entidade patronal não pode exigir do trabalhador um esforço, uma produtividade que ele, concretamente, não consegue prestar pela mobilização das suas capacidades, mesmo que inferiores a um padrão de normalidade”.
- 2.10.** “Relativamente a prejuízos alegadamente sofridos pela entidade patronal, importa referir que a trabalhadora não foi informada da existência dos mesmos, e nem poderia (certamente por inexistência dos mesmos), pois trata-se de um valor impreciso e sem qualquer fundamentação séria e sustentada”.
- 2.11.** “Quanto ao MODELO PETRA DO CLIENTE ... "É falso que o modelo em causa tenha sido mal executado pela respondente”.
- 2.12.** “Foi a controladora ... quem procedeu ao corte do fecho de uma das peças em causa e as outras foram danificadas pela chefe de linha e outros colaboradores”



- 2.13.** “DO MODELO CC DO CLIENTE ..., LDA., a trabalhadora desconhece que tenha existido qualquer problema com esta encomenda, pois desenvolveu todos os seus esforços na elaboração da mesma (tendo até chegado antes da hora ao seu posto de trabalho e saído mais tarde, pelas 19h20m) e as peças ficaram corretamente executadas”.
- 2.14.** “DO MODELO MOONEY RUGBY LS DO CLIENTE ... e outros, mais uma vez, a respondente trabalhou como habitualmente, cumprindo integralmente com as suas responsabilidades”.
- 2.15.** “A trabalhadora não teve qualquer culpa ou responsabilidade na produção dos defeitos em causa”.
- 2.16.** “A respondente não foi informada ou avisada de que estaria a cometer algum erro no desempenho do seu trabalho, nem foi chamada à atenção por nenhum superior hierárquico”.
- 2.17.** “Se eventualmente a empresa teve prejuízos (que, aliás, nunca foram comunicados à respondente), nenhuma responsabilidade lhe poderá ser imputada”.
- 2.18.** “DA ATITUDE DA TRABALHADORA, é falso que a trabalhadora não aceite as chamadas de atenção e que crie conflitos e mal-estar com os seus superiores hierárquicos e colegas de trabalho, pois sempre teve um bom relacionamento com ambos”.
- 2.19.** “Também não corresponde à verdade que a trabalhadora tenha proferido quaisquer insultos ou palavras desagradáveis a quem quer que



fosse nos dias referidos na nota de culpa, tendo a respondente mantido-se sempre calada e a laborar normalmente no seu posto de trabalho”.

- 2.20.** “Conforme já se referiu, a trabalhadora não teve qualquer culpa na produção de peças com defeito e que, por tal facto, a empresa tenha tido prejuízos, tendo trabalhado como até então, isto é, cuidadosa e escrupulosamente, não tendo encontrado qualquer irregularidade”.
- 2.21.** “A trabalhadora não acusa qualquer diminuição do seu rendimento de trabalho, sempre zelando pelo seu ótimo desempenho e obtendo a mesma produtividade que as suas colegas de trabalho”.
- 2.22.** “É completamente falso que a trabalhadora não cumpre as ordens que lhe são dirigidas, não aceitando que, nos dias referidos na nota de culpa, se tenha recusado a obedecer aos seus superiores hierárquicos”.
- 2.23.** “Efetivamente, no dia 08/08/2012, após uma troca de palavras com a trabalhadora, a gerente da ..., inexplicavelmente e de modo brusco, ordenou à respondente que esta se fosse embora”.
- 2.24.** “Tal atitude, perfeitamente descabida e despropositada, provocou na trabalhadora grande nervosismo e ansiedade, obrigando mesmo a respondente a deixar o seu posto de trabalho para consultar um médico”.
- 2.25.** “A trabalhadora sempre prestou serviço de forma diligente, interessada e zelosa há mais de 12 anos, nunca tendo sido punida ou advertida disciplinarmente”.



**2.26.** “Deverá, por esta razão, manter-se a confiança que a empresa sempre depositou na mesma, pois que, sempre se dirá que a pena disciplinar proposta pela entidade patronal é inquestionavelmente desajustada à gravidade da infração e ao grau de culpa da trabalhadora”.

**2.27.** “Aplicar a pena capital de despedimento à respondente é, neste momento, sinónimo de traçar a desgraça da mesma, face à enorme crise que assola o mercado têxtil e a conseqüente inexistência de postos de trabalho e, atendendo ao referido supra, entendemos que a entidade patronal deverá optar pela manutenção do vínculo laboral”.

**2.28.** “Não se aceita, por isso, o alegado na nota de culpa, a qual aqui desde já se impugna, para todos os efeitos legais”.

**2.29.** “O processo deve ser arquivado”.

**3.** A trabalhadora arguida não arrolou testemunhas.

**3.1.** A entidade empregadora juntou os depoimentos das 4 testemunhas, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Diretiva 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 atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente



referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade 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 proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>2</sup>.

---

<sup>1</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>2</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.



- 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,<sup>3</sup> determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. 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.** Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica da CITE, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso sub judice, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo

---

<sup>3</sup> O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 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 atividade profissional (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

- 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 previstos<sup>4</sup>. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexo 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 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

---

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



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)<sup>5</sup>: O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável<sup>6</sup> – 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.

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 objetividade 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.

---

<sup>5</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>6</sup> 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 redação do seu antecessor referido no Acórdão citado.



Relativamente à interpretação desta componente “objetiva” 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 vincúlística;
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;
- e “imediate”, 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 infração, ou seja, uma violação, por ação 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 atuação 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 respetiva 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 afetada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário ao correto 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 conexcionada 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)<sup>7</sup> 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

---

<sup>7</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://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)<sup>8</sup>: Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, 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 ação 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 objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito

---

<sup>8</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



atender-se aos critérios previstos no art. 396.º, n.º 2, do CT<sup>9</sup>, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre 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 proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente 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 (art.º 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.

---

<sup>9</sup> Atual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redação idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.



Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. art. 367.º do CT.<sup>10</sup>

- 2.11.** Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres genéricos a que se obrigou pela celebração do contrato de trabalho, mais concretamente o dever previsto no artigo 351.º, n.º 2, al. d) do Código do Trabalho “Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto”.
- 2.12.** Na nota de culpa enviada a entidade empregadora acusa a Trabalhadora/Arguida de violar, de forma reiterada, os deveres de respeitar o empregador, superiores hierárquicos com urbanidade e probidade, realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, plasmados, respetivamente, nas alíneas a), c), e) e h), do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

---

<sup>10</sup> Atual artigo 330º do Código do Trabalho de 2009.



- 2.13.** A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de, constantemente, cometer comportamentos e condutas que considera graves e culposas que consubstanciam uma desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores,”Ora com os comportamentos descritos nesta nota de culpa, a Trabalhadora /Arguida violou, de forma reiterada, os deveres de respeitar o empregador, superiores hierárquicos com urbanidade e probidade, realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, promover ou exercer os atos tendentes á melhoria da produtividade da empresa, plasmados, respetivamente, nas alíneas a), c), e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, deveres esses aos quais a Trabalhadora/Arguida está obrigada.
- 2.14.** Em suma, a trabalhadora vem acusada na nota de culpa de “falta de zelo, diligência e profissionalismo ao não executar convenientemente as funções que lhe são confiadas e para as quais foi contratada, antes contribuindo para a diminuição da eficiência e perda de qualidade e competitividade da Arguente”.
- 2.15.** Alega ainda a entidade empregadora que tais comportamentos, pela sua gravidade e consequências, e atenta a função desempenhada pela trabalhadora em causa, tornam impossível a subsistência da relação de trabalho com ela mantida, afetando a confiança necessária e inerente entre a entidade empregadora e trabalhador.
- 2.16.** No caso em análise, conclui a entidade empregadora que o comportamento culposo da arguida, pela sua gravidade e



consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho quebrando, de forma irremediável, a confiança que deve presidir às relações laborais.

- 2.17.** 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 a entidade empregadora apresentar documentação específica que de forma inequívoca comprovasse tais alegações.
- 2.18.** 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.
- 2.19.** A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, alegando, em sua defesa, que “é falso que a trabalhadora manifeste, na execução do seu trabalho, falta de empenho e interesse, pois dá sempre o seu melhor, produzindo na mesma medida que a outras colegas de trabalho”.
- 2.20.** Alega a Trabalhadora/Arguida que “Relativamente a prejuízos alegadamente sofridos pela entidade patronal, importa referir que a trabalhadora não foi informada da existência dos mesmos, e nem poderia (certamente por inexistência dos mesmos), pois trata-se de um valor impreciso e sem qualquer fundamentação séria e sustentada”.



- 2.21.** A trabalhadora arguida na sua resposta defende que “Se eventualmente a empresa teve prejuízo (que, aliás, nunca foram comunicados à respondente), nenhuma responsabilidade lhe poderá ser imputada”.
- 2.22.** Alega a trabalhadora que “sempre realizou a sua atividade com lealdade, zelo e diligência, respeitando todas as ordens e instruções da sua entidade, nunca desobedeceu ilegitimamente à instrução e ordens e sempre cumpriu com todos os seus deveres laborais”.
- 2.23.** A trabalhadora refere ainda que não há qualquer comportamento da Arguida que viole gravemente os seus deveres laborais.
- 2.24.** Assim, a trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa deixou impugnada toda a matéria de facto.
- 2.25.** 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.
- 2.26.** 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 Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.



- 2.27.** Afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer quanto aos factos praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, quer ainda quanto ao facto de a entidade empregadora não ter quantificado o eventual prejuízo em valores, ao ponto de considerar o comportamento da trabalhadora, ora arguida, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.28.** De igual modo, importa atender a que a entidade empregadora apenas alega mas não comprova eventuais queixas efetuadas por elementos exteriores à empresa relativos à conduta da trabalhadora, o que eventualmente poderia ter feito, designadamente, e a título exemplificativo, juntando os depoimentos dos respetivos clientes que o testemunhasse, bem como das alegadas reclamações apresentadas pelos clientes, conforme referenciado no artigo 44.º da nota de culpa.
- 2.29.** Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fraturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflete de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, diretamente decorrentes da conduta da arguida, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.
- 2.30.** Assim, não ficou demonstrado que os comportamentos da Trabalhadora arguida, sejam culposos e de tal modo graves, que pelas suas consequências, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao 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, tal como exigem os n.ºs 1 e 3 artigo 351.º do Código do Trabalho.

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

### **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 ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE OUTUBRO DE 2012**