

PARECER N.º 45/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 186 – DL/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 23.02.2012, a CITE recebeu da instrutora do processo disciplinar nomeada pela da ..., Lda., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., lojista, 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. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através do Ofício datado de 22/02/2012, rececionado em 23/12/2012 com o seguinte teor:
- 1.3. “Em 01.09.2009, a ..., Lda., admitiu ao seu serviço, mediante contrato de trabalho a termo incerto, a arguida para, sob a sua direcção, autoridade, fiscalização e orientação, exercer as funções de assistente de loja, nas instalações da empresa cliente ..., actualmente sitas no Átrio da Estação de Comboios do ..., no Largo ..., Lisboa”.



- 1.4. “Em Agosto de 2011, a arguida, juntamente com a restante equipa com que trabalha, constituída pelos trabalhadores ..., ..., ... e ..., foi colocada nas instalações da empresa cliente ..., sitas no Átrio da Estação de Comboios do ..., no Largo ..., Lisboa, Instalações estas que doravante se designarão abreviadamente por Quiosque”.
- 1.5. “Dos factos apurados no Inquérito Prévio, realizado no âmbito do presente processo, que teve por base o Auto de Ocorrência, de 27.10.2011, elaborado pela colaboradora ..., destacam-se, pela relevância em sede disciplinar, os abaixo descritos”.
- 1.6. “De forma continuada, e sobretudo desde que a equipa foi colocada no Quiosque, a arguida não colabora com os restantes membros da equipa na montagem e exposição dos equipamentos e na organização da montra do Quiosque, que tem de realizar-se diariamente, e que é incumbência de todos os colegas, cabendo-lhes de forma indiferenciada participar na execução dessas tarefas”.
- 1.7. “A falta de colaboração da trabalhadora ... determina um acréscimo de trabalho para os restantes colegas, membros da equipa, e uma desigualdade na repartição das tarefas, vendo-se estes forçados a suportar a sobrecarga adveniente daquela falta de colaboração, com vista a cumprir com os objectivos globais, referentes quer à defesa da imagem do cliente ..., quer ao bom e atempado atendimento dos clientes do quiosque”.
- 1.8. “Também de forma continuada e sobretudo desde que se encontra colocada no Quiosque, a arguida, em situações em que os clientes apresentam problemas ou dúvidas relacionados com equipamentos e produtos adquiridos através de vendas realizadas, pelos restantes colegas de equipa, ignorando as instruções quer da entidade



empregadora, quer do Cliente ..., ao invés de solucionar o problema e esclarecer o cliente, como está ao seu alcance e lhe é exigível, põe em causa os serviços prestados pelos seus colegas ou a adequação dos produtos e equipamentos adquiridos para as finalidades pretendidas pelos clientes, exortando-os a reclamar e mesmo a anular as suas compras”.

- 1.9.** “Como exemplo destas situações, destaca-se um episódio ocorrido em data que não foi possível determinar, mas que terá ocorrido no mês de Agosto ou no mês de Setembro, em que a arguida, na sequência de uma venda, realizada pela trabalhadora ..., de um voucher de internet a uma cliente particular, quando confrontada pela referida cliente com dificuldades no acesso à internet, a informou que o produto que esta havia adquirido lhe teria sido 'impingido', uma vez que era perfeitamente desadequado para o equipamento móvel da cliente, que disse 'não prestar', aconselhando-a a reclamar junto do colega que havia realizado a venda”.
- 1.10.** “A referida ..., quando confrontada pela cliente com a informação que lhe havia sido dada pela arguida, explicou-lhe que o que havia sido transmitido pela arguida não era correcto, limitando-se a proceder à configuração do equipamento móvel da cliente, que passou a aceder de imediato ao serviço de internet”.
- 1.11.** “Tal procedimento estava perfeitamente ao alcance e era do domínio da arguida, sendo não apenas expectável, como exigível, que o tivesse tomado, o que, como se referiu, não sucedeu”.
- 1.12.** “Também em data que não foi possível de concretizar, mas que se reporta já ao período de exercício de funções no Quiosque, a arguida, na sequência de um pedido de auxílio de um cliente que ali havia adquirido produtos, numa venda realizada pelo colega da arguida ...,



não só não esclareceu o cliente, não resolvendo o assunto, o que estava ao seu alcance e lhe era exigível, optando, antes, por dizer-lhe que o colega que teria procedido à venda havia errado, como o aconselhou, de seguida, a reclamar contra o seu colega”.

- 1.13.** “Já, em 19.10.2011, a arguida interveio no âmbito de uma venda que estava a ser realizada pela colega ..., após o cliente a esta ter manifestado a intenção de formalizar o contrato, e, aproveitando os instantes em que aquela se ausentou a fim de se munir dos formulários contratuais, com recurso a uma máquina de calcular, tentou demonstrar ao cliente que a aquisição dos produtos que se prontificava efectuar não seria economicamente vantajosa quando considerados alguns aspectos relacionados com o I.V.A., levando o cliente, naquele momento, a desistir da venda – não obstante o mesmo ter voltado, mais tarde, a contactar, novamente, a colaboradora ..., com vista a concretizar o negócio, o que fez”.
- 1.14.** “À arguida é imputado o facto, também de forma continuada e sobretudo desde a colocação da equipa no Quiosque, de, no atendimento dos clientes, privilegiar os clientes dos serviços PME, em detrimento dos clientes particulares, não atendendo estes últimos com o mesmo zelo e diligência, chegando mesmo a ser desagradável e não procedendo como lhe é exigível no que se refere a aplicar as técnicas de venda de forma a cativar aqueles clientes e a promover convenientemente os produtos e equipamentos ..., demonstrando e realçando os benefícios e vantagens daquelas aquisições”.
- 1.15.** “Conduta que decorre do facto da arguida perseguir quase exclusivamente a remuneração decorrente das comissões pelas vendas realizadas a clientes PME, que são mais interessantes do que as que resultam das vendas realizadas a clientes particulares”.



- 1.16.** “Facto que é demonstrativo do desinteresse da arguida no cumprimento das orientações e directrizes emanadas pela entidade empregadora, uma vez que é incumbência de todos os lojistas colaborarem mutuamente nas vendas a realizar, de modo indiferenciado, seja a clientes PME, seja a clientes particulares, na demonstração das vantagens e benefícios das aquisições por estes daqueles produtos ou equipamentos, e sempre tendo em conta a defesa da marca e imagem do cliente ...”.
- 1.17.** É, ainda imputado à arguida “o facto de, também repetida e frequentemente, desde que se iniciou o exercício da prestação de trabalho no Quiosque, usar de forma indevida a aplicação informática destinada às comunicações entre assistentes de lojas ... – seja entre os membros da equipa colocada no Quiosque, seja entre estes e os demais assistentes de loja colocados noutras lojas do cliente ... –, porquanto, sabendo como todos os colaboradores sabem, que na utilização daquela aplicação, designada por "communicator" deverá o colaborador que pretenda comunicar com outro inserir o seu login pessoal, de forma a identificar-se automaticamente, sendo que a arguida é useira e vezeira na utilização daquela plataforma sem inserir o seu login e usando o dos seus colegas, fazendo-se passar por estes nas suas comunicações”.
- 1.18.** “À arguida é, também, imputado o facto de manifestar constantemente desagrado e descontentamento, no local de trabalho, usando de linguagem imprópria nos constantes desabafos que faz junto dos seus colegas e chefe de equipa, como sejam "Estou, farta disto!", "Qualquer dia parto isto tudo!", "Nunca me viram fodida" e "Parto esta merda toda", facto que, não apenas incomoda toda a equipa de trabalho, tendo já motivado diversas chamadas de atenção quer por parte dos seus colegas, quer por parte da própria chefe de equipa, como se torna cansativo e desmotivante para toda a equipa”.



- 1.19.** “A arguida proferiu, também, várias ameaças e intimidações aos seus colegas, chefe de equipa e mesmo entidade patronal porquanto, por diversas vezes e sobretudo desde que foi colocada, conjuntamente com a restante equipa, no Quiosque, isto é de Agosto de 2011 em diante”.
- 1.20.** “Diz conhecer situações graves imputáveis à chefe de equipa ou à entidade empregadora, que diz que reportará, consoante o caso, aos superiores hierárquicos ou à ACT, caso algum dos seus colegas de equipa ou chefe de loja reporte à entidade empregadora qualquer situação que a arguida haja protagonizado e que possa influir negativamente na sua avaliação ou na manutenção do seu posto de trabalho”.
- 1.21.** “Afirma que, "um dia destes" contratará e mandará "à loja dois pretos para partir tudo", ou "para assaltar a loja e que por 50 euros os pretos fazem isto", ou que o seu próprio pai se encarregará de "partir a loja toda".
- 1.22.** “Afirma que "mandará" a Inspeção do Trabalho fechar a loja, como consequência do que denunciara”.
- 1.23.** “Perante a recusa da colaboradora ... em consigo repartir os objectivos resultantes de uma venda realizada por aquela, a arguida afirmou que ordenaria lhe fizessem "uma espera" e que se esta contasse à chefe de loja que a arguida a estava a pressionar "fazia-lhe a folha”.
- 1.24.** “Mais é imputado à arguida o facto de, em data que não foi possível concretizar mas que respeita também a período posterior ao início da prestação de trabalho no Quiosque, que aquela, perante o cenário de eventual transferência de local de trabalho para os armazéns do ..., em Lisboa, pressionou insistentemente os seus colegas de trabalho para



que estes se insurgissem contra a entidade empregadora e se recusassem a aceitar tal eventual instrução”.

- 1.25.** “A arguida persistiu em tal conduta, não obstante os restantes membros da equipa lhe transmitirem que não encontravam motivo para tomar tal atitude, tendo-lhe solicitado que obstasse de os pressionar nesse sentido, uma vez que estava a ser cansativa, prejudicando a tranquilidade dos colegas e a produtividade de todos, em nada contribuindo para a preservação do bom ambiente de trabalho que se verificava”.
- 1.26.** “A arguida é, ainda, acusada de, também, constantemente criticar negativamente a qualidade da prestação de trabalho dos restantes colegas, diminuindo-os, perante clientes, chefe de equipa e os próprios colegas, imputando-lhes falhas e erros inexistentes nos procedimentos realizados por estes”.
- 1.27.** “Mais é acusada de atentar contra o bom ambiente e inter-relacionamento dos colegas, porquanto continuada e repetidamente reporta a uns supostos factos sobre os outros colegas de equipa, que são falsos ou manipulados, com vista a causar desentendimentos e desconfiança entre estes”.
- 1.28.** “Como ilustra o facto de, em finais de Setembro de 2011, a arguida ter junto dos seus colegas de trabalho, acusado a chefe de loja de, à sua revelia, ter aproveitado uma momentânea ausência daquela, enquanto almoçavam, para "mexer" na sua mala, dando a entender que esta teria procedido a uma revista à sua mala, procurando descredibilizá-la perante os seus colegas e membros da equipa”.
- 1.29.** “Por fim, é a arguida acusada de não aceitar os critérios de avaliação do grupo de trabalho, pondo em causa os procedimentos das avaliações



realizadas pela chefe de equipa, manifestando-lhe o seu desagrado e discordância quanto à sua avaliação, dizendo-se perseguida e injustamente avaliada e afirmando que inexistia vontade da chefe de equipa em reconhecer o seu mérito, interpelando-a de forma agressiva e imprópria, gritando-lhe e insistindo por justificações, com vista a intimidá-la e pressioná-la a melhor avaliar o seu desempenho, sem que para tal exista qualquer fundamento, como sucedeu na última avaliação realizada em 21.10.2011”.

- 1.30.** “As condutas supra descritas resultam, desde logo, num mau ambiente no local de trabalho, uma vez que os colegas da arguida se sentem desmotivados quer pela pressão que esta exerce, quer pela falta de solidariedade no exercício das tarefas que a todos estão acometidas, quer pelo desgaste que a postura e forma imprópria de se expressar da arguida lhes provoca”.
- 1.31.** “Os membros da equipa de trabalho a que a arguida pertence sentem-se também intimidados com as constantes ameaças por ela proferidas e pela sua agressividade, receando que a mesma possa concretizar alguma(s) ou todas as ameaças, o que lhes provoca stress, medo e intranquilidade sempre que esta se encontra no local de trabalho”.
- 1.32.** “A conduta da arguida provoca ainda em toda a equipa um sentimento de desconfiança generalizado, incompatível com as exigências próprias do trabalho de equipa!”
- 1.33.** “Dos factos descritos resulta, ainda que a arguida atenta contra os interesses quer dos colegas de equipa, quer da entidade empregadora quer do cliente desta ..., uma vez que não se exime de "sabotar" vendas ou instigar os clientes a reclamar, mesmo quando inexistia qualquer fundamento para tal, apenas com o intuito de não permitir que os seus colegas possam obter bons ou melhores resultados”.



- 1.34.** “A arguida revela ainda, com as suas condutas, uma insensibilidade e desinteresse perante as condições de trabalho dos seus colegas de equipa, que põe em causa, ao pressioná-los, chantageá-los e ameaçá-los, provocando-lhes desmotivação, perturbação e revolta, que atentam contra os interesses patrimoniais quer dos seus colegas, quer da entidade empregadora, uma vez que fica afectada a normal produtividade daqueles, o que faz perigar os objectivos pretendidos e expectáveis quanto ao número de vendas, e eventualmente as respectivas comissões, bem como as vantagens do próprio negócio da entidade empregadora para o seu cliente ...”.
- 1.35.** “A falta de colaboração da arguida com os restantes colegas de trabalho”.
- 1.36.** “A sua conduta repetida com as ameaças proferidas e pressão exercida sobre os demais colegas”.
- 1.37.** “A forma como presta o seu trabalho, no que respeita ao atendimento diferenciado dos clientes particulares e dos designados clientes PME, à inobservância dos procedimentos exigíveis quer no apoio que deve prestar aos seus colegas, para alcançar os objectivos pretendidos, quer nas comunicações internas”.
- 1.38.** “A falta de colaboração para a promoção dos bons ambiente e condições de trabalho, que cabe garantir a todos os colaboradores”.
- 1.39.** “Redundam numa conduta que, considerando a globalidade dos comportamentos imputados à arguida, compromete a exigibilidade da manutenção do seu posto de trabalho”.



- 1.40.** “As condutas supra expostas, que se consideram graves e culposas, consubstanciam uma desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores, a violação de direitos e garantias dos seus colegas e chefe de equipa, a provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa, demonstração de desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afectada e a prática de ofensas punidas por lei sobre seus colegas, chefe de equipa e entidade empregadora, decorrentes das sucessivas ameaças perpetradas, previstas e punidas criminalmente”.
- 1.41.** “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, afectando a confiança necessária e inerente entre entidade empregadora e trabalhador, constituindo e integrando, assim, o conceito de justa causa de despedimento, nos termos das disposições conjugadas dos art.º 351.º n.º 1, e 2, al. a), b), c), d) e i), art.º 126.º, n.º 2, e 128.º, n.º 1, al. a), c), e) e h), todos do Código do Trabalho, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.
- 1.42.** Na Resposta à Nota de Culpa, enviada em 07/01/2012, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e refere, nomeadamente e em síntese, o seguinte:
- 1.43.** “Da Nulidade do Procedimento Disciplinar”.
- 1.44.** “Na Nota de Culpa entregue à Arguida, são-lhe imputados, pela Arguente, nomeadamente os seguintes factos”.
- 1.45.** “Não colaborações e falta de solidariedade com os colegas.”



- 1.46.** “Desobediência às Instruções da Entidade Empregadora e Clientes;
- 1.47.** Não cumprimento dos deveres laborais;
- 1.48.** “Ameaças e pressões a colegas de trabalho e chefia”;
- 1.49.** “Porquanto, não é esclarecido quando sucederam os factos pressupostos, nem em que circunstâncias sucederam”.
- 1.50.** “Nomeadamente não são identificadas situações concretas de desconsideração de instruções e recusas de assunção de comportamentos, bem como não concretizados os dias em que a Arguida alegadamente terá proferido tais palavras e/ou actuações”.
- 1.51.** “A verdade é que, são feitas descrições genéricas de comportamentos da Arguida, não decorrendo a individualização de situações específicas que tenham ocorrido, mas apenas ilações de carácter subjectivo”.
- 1.52.** “Prescreve o n.º 1 do art. 353.º do Código do Trabalho que "no caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados”.
- 1.53.** “Esta descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador na Nota de Culpa é uma exigência imposta pelo legislador, que o empregador não pode deixar de atender quando pretende fazer uso do seu poder disciplinar”.



- 1.54.** “A descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador é a única forma de garantir o trabalhador arguido se poderá defender convenientemente da acusação feita pelo empregador”.
- 1.55.** “O empregador que omite a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador está a violar o seu direito de defesa”.
- 1.56.** “Tem sido a jurisprudência a concretizar este conceito de "descrição circunstanciada"”.
- 1.57.** “Nas palavras do Tribunal da Relação de Lisboa: "- A nota de culpa, em processo disciplinar, deverá conter a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador, particularizando para cada facto as circunstâncias de tempo, modo e lugar ou outros que identifiquem o comportamento concreto reprovado, tudo com vista a permitir ao trabalhador acusado a possibilidade de se defender eficazmente da acusação”.
- 1.58.** “Constando da nota de culpa somente afirmações vagas e imprecisas, sem referência ao tempo, tornando praticamente impossível a cabal defesa do arguido, tal constitui nulidade insuprível do processo disciplinar” in Acórdão de 04-06.1997 (disponível em www.DGSI.PT)”.
- 1.59.** “Também a doutrina tem aderido a este conteúdo do conceito de "descrição circunstanciada", formulado pela Jurisprudência”.
- 1.60.** “Nas palavras da Prof. Maria do Rosário Palma Ramalho, a Nota de Culpa deve conter: "a descrição completa e detalhada (i.e., circunstanciada) dos factos concretos que consubstanciam a violação do dever do trabalhador, não bastando, pois, uma simples referência ao dever violado pelo trabalhador, nem, muito menos, a remissão para norma legal que comina esse dever" - Direito do Trabalho, Parte II -



Situações" Laborais individuais, Almedina, 2006, págs. 827 e 828 (negrito nosso)".

- 1.61. "Ora, a Nota de Culpa entregue à Arguida, nem remotamente, cumpre esta exigência legal de descrição circunstanciada dos factos imputados à Arguida, a título de exemplo" - Como exemplo destas situações, destaca-se um episódio ocorrido em data que não foi possível determinar, mas que terá ocorrido no mês de Agosto ou no mês de Setembro." (Art. 7.º da Nota de Culpa)".
- 1.62. "Também em data que não foi possível de concretizar, mas que se reporta já ao período defunções do Quiosque" (Art. 10.º da Nota de Culpa) "(...) Em data que não foi possível concretizar (...) "(Art. 18.º da Nota de Culpa)".
- 1.63. "Ora, a Nota de Culpa entregue à Arguida, nem remotamente, cumpre esta exigência legal de descrição circunstanciada dos factos imputados à Arguida".
- 1.64. "A A Arguida não sabe como, quando, a quem, onde é que terá praticado os factos que a Arguente lhe imputa. Não tendo conhecimento destes elementos, que se reputam essenciais, não pode a Arguida defender-se condignamente das acusações que lhe são feitas".
- 1.65. "Não lhe sendo assegurado uma verdadeiro contraditório".
- 1.66. "A Arguente tomou o procedimento disciplinar como uma mera formalidade, denotando, desde já, que a sua intenção é proceder ao despedimento da Arguida a todo o custo".
- 1.67. "Ignorando os seus direitos de defesa".

- 1.68.** “E elaborando uma Nota de Culpa genérica, abstracta e totalmente vazia de conteúdo, que impossibilita a Arguida de dela se poder defender condignamente”.
- 1.69.** “Pelo que se terá de considerar o presente procedimento disciplinar inválido, devendo ser decretado o seu imediato arquivamento”.
- 1.70.** “É com profunda mágoa que a Arguida se vê agora confrontada com a necessidade de se defender de acusações injuriosas e caluniosas que agora são proferidas pela Arguente”.
- 1.71.** “As acusações constantes da Nota de Culpa não têm qualquer fundamento, tendo apenas por fim possibilitar à empresa a rescisão do contrato de trabalho, sem pagamento de qualquer indemnização”.
- 1.72.** “São falsos os factos alegados nos Artigos 4.º e 5.º da Nota de Culpa”.
- 1.73.** “A organização e montagem das montras são da incumbência de todos os colaboradores, sendo que esta montagem deverá ser efectuada, pelo turno da manhã, às 09:00 horas, e os turnos de entrada no "Quiosque" são rotativos, a incumbência de todos os colegas cabendo-lhes de forma indiferenciada a elaboração e montagem das montras”.
- 1.74.** “Verdade é que sempre à Arguida lhe foi solicitada a execução desta tarefa, esta a executou com prontidão e rigor. (Cfr. Documentos n.º 1 e 2 que se juntam e dão por integralmente reproduzidos)”.
- 1.75.** “Nunca existindo qualquer sobrecarga dos restantes colegas devido à falta de colaboração da Arguida nem tão pouco existiu qualquer incúria ou desinteresse no atendimento ao Cliente ...”.



- 1.76.** “Muito menos, poderá a Arguente afirmar que são ignoradas pela Arguida instruções da Entidade Empregadora e do Cliente ... ou que sejam colocados em causa os serviços prestados ou a adequação dos produtos e equipamentos, dado que a Arguida sempre cumpriu todos os seus deveres laborais com zelo e diligência e sempre atingiu os objectivos de venda propostos”.
- 1.77.** “No que concerne aos Artigos 7.º, 8.º e 9.º é completamente falso que a Arguida tenha utilizado a expressão "impingido" ou "não prestar" em referência a uma venda efectuada pela Colega ..., nem tão pouco procurou incentivar uma reclamação por parte da Cliente”.
- 1.78.** “Não obstante, estranha-se que a Arguente, destaque um "episódio" do qual não foi capaz de identificar o Cliente em causa nem a data em que tal "episódio" sucedeu, dizendo apenas "em data que não foi possível determinar”.
- 1.79.** “Ou seja, a Arguente omite a precisão e circunstâncias dos factos que pretende imputar à Arguida, não lhe dando hipótese de se defender condignamente”.
- 1.80.** “No que se refere ao Artigo 10.º, não tem a Arguida conhecimento dos factos alegados”.
- 1.81.** “Uma vez mais não consegue a Arguente precisar os factos que alega, no entanto refuta a Arguida tais acusações, pois nunca prejudicaria deliberadamente um colega, actuando sempre com o necessário espírito de equipa e companheirismo que sempre a caracterizou”.
- 1.82.** “Contrariamente ao alegado no Artigo 11.º da Nota de Culpa, nunca procurou a Arguida cancelar a venda que estava a ser efectuada pela colega ... ou qualquer outro colega”.

- 1.83.** “Certo é que, enquanto pivot da área comercial, cabe à Arguida, sempre que se aperceba de alguma hesitação, dúvida ou circunstância que seja passível de causar alguma reclamação, deve esta intervir prontamente e dirimir qualquer possibilidade de conflito”.
- 1.84.** “Aliás, se existisse alguma intenção no cancelamento da venda nunca o Cliente teria concretizado o negócio, tal como o fez e é afirmado pela Arguente na Nota de Culpa”.
- 1.85.** “Ora, enquanto pivot da área comercial é exigido à Arguida que apresente objectivos mais altos, e sendo verdade que procura privilegiar os Clientes PME que optimizam a facturação e objectivos de Loja, isso não implica que seja em detrimento dos Clientes particulares, nunca descurando os interesses dos mesmos e nunca deixando de ter o necessário zelo e diligência no melhor tratamento de todo e qualquer Cliente ...”.
- 1.86.** “Até porque nunca teve a Arguida qualquer reclamação por parte dos Clientes particulares e sempre apresentou uma facturação acima da média neste segmento de mercado, tão competitivo como é o das telecomunicações. (Cfr Documento n.º 3 que se junta e dá por integralmente reproduzido)”.
- 1.87.** “Tendo inclusive, recebido os parabéns por tal facturação da parte dos seus superiores hierárquicos. (Cfr Documento n.º 4 que se junta e dá por integralmente reproduzido)”.
- 1.88.** “No que concerne à aplicação informática destinada às comunicações entre assistentes de Lojas ... é falso o alegado no Artigo 15.º da Nota de Culpa”.



- 1.89.** “A aplicação designada por *comunicator* é utilizada por todos os colaboradores e considerada como uma ferramenta de trabalho por permitir uma comunicação rápida e eficaz entre todos”.
- 1.90.** “No entanto a Arguida ficou sem password de acesso ao comunicator o que a impedia de fazer o seu login. É verdade que pontualmente usou o dos colegas, mas sempre para questões importantes relacionadas com a prestação do trabalho da loja e nunca se fazendo passar por qualquer outro colega”.
- 1.91.** “É verdade que a Arguida manifestou o seu desagrado com as condições do "Quiosque", sem no entanto ter proferido as declarações que lhe são imputadas. Não foi imprópria nem com os Colegas nem com superiores hierárquicos e muito menos colocou em causa as condições de trabalho entre a equipa”.
- 1.92.** “A descrição da linguagem utilizada pela Arguida não corresponde à verdade”.
- 1.93.** “No entanto, cumpre esclarecer que este tipo de linguagem (calão) é frequentemente utilizado entre Colegas, comprovando o companheirismo e relação informal entre todos”.
- 1.94.** “A referência à linguagem, trata-se na verdade apenas de um falso puritanismo da Arguente, que não se inibe de invocar qualquer pseudo-fundamento para despedir a Arguida”.
- 1.95.** “Nunca a Arguida proferiu qualquer ameaça ou intimidação aos colegas, chefe de equipa ou Entidade Patronal”.
- 1.96.** “A Arguida nunca teve, nem teria, atitudes não profissionais, que prejudicassem a Entidade Empregadora, nunca tendo feito quaisquer



ameaças ou intimidações aos seus colegas, até porque tal comportamento prejudicaria automaticamente também a sua imagem profissional”.

- 1.97.** “Todo o seu desagrado pressupõe a defesa de melhores condições de trabalho, não só para a Arguida mas para toda a equipa”.
- 1.98.** “O que muito bem se compreende, quando todos os dias a Arguida e os seus colegas são obrigados a almoçar em condições precárias, onde é frequente a existência de baratas. (Cfr. Documento n.º 5 que se junta e dá por integralmente reproduzido)”.
- 1.99.** “Sendo que, estas condições do "Quiosque" desagradam a todos os colaboradores, sendo recente entre eles manifestarem o seu desagrado”.
- 1.100.** “Como exemplo desta situação, destaca-se a intenção manifestada pela colaboradora ... de apresentar uma queixa junto da ACT não tendo no entanto formalizado a referida queixa”.
- 1.101.** “No que concerne ao Artigo 17.º da Nota de Culpa, a Arguente não concretiza em que situações a Arguida alegadamente proferiu as afirmações explicitadas, apresentando meramente descrições genéricas sem nunca concretizar as mesmas, até porque a Arguida nunca proferiria tais afirmações”.
- 1.102.** “É verdade que existiu uma discordância com a colega ..., na presença da chefe, que resultou de um pedido da Arguida para divisão dos objectivos de uma determinada venda”.



- 1.103.** “Na verdade o que aconteceu, no dia 27 de Setembro de 2011, a colega ... pediu ajuda à Arguida para a acompanhar numa reunião com um Cliente PME e fechar um negócio”.
- 1.104.** “Negócio esse que foi efectivamente fechado pela Arguida, pelo que foi entendido pela mesma que os objectivos daquela venda deveriam ser repartidos pelas duas colaboradoras”.
- 1.105.** “E, quando comunicou essa intenção à colega ..., esta insultou-a tendo proferido expressões ameaçadoras, e cita-se "Parto-te os dentes todos!”.
- 1.106.** “É completamente falso o alegado nos Artigos 18.º e 19.º da Nota de Culpa, na medida em que a Arguida nunca pressionou os colegas para que estes se insurgissem contra uma eventual mudança do local de trabalho ou instigou os mesmos contra a Entidade Empregadora”.
- 1.107.** “Nem sequer os Colegas chamaram a atenção relativamente à pressão, mau ambiente ou mesmo baixa de produtividade como a Arguente pretende alegar”.
- 1.108.** “Não corresponde à verdade que a Arguida afirme constante e indistintamente que os trabalhos estão mal feitos, como pretende afirmar o Artigo 20.º da Nota de Culpa”.
- 1.109.** “Contudo, a Arguida, no cumprimento do seu dever de zelo, diligência e satisfação dos interesses dos clientes, não deixa de ajudar os colegas com celeridade e eficiência quando tal sê demonstre necessário”.
- 1.110.** “É absolutamente falso o mencionado no Artigo 21.º da Nota de Culpa pois a Arguida tem uma relação perfeitamente normal com os seus



colegas de trabalho, nunca tendo colocado em causa o bom ambiente e inter relacionamento entre colegas”.

- 1.111.** “Sendo aliás, o relacionamento entre colegas uma relação que ultrapassa o âmbito laboral, existindo uma relação de amizade entre todos, em particular com a colega ..., trocando regularmente mensagens e telefonemas, com todos eles”.
- 1.112.** “Não corresponde à verdade o alegado no Artigo 23.º da Nota de Culpa, sendo certo que a referida avaliação foi efectuada no dia 20/10/2011 e não no dia 21/10/2011 como é afirmado”.
- 1.113.** “Apesar de a Arguida nem sempre aceitar os critérios e procedimentos de avaliação nunca procurou intimidar ou pressionar a chefia muito menos foi agressiva ou imprópria para com esta, procurando apenas contribuir activamente para o processo de avaliação”.
- 1.114.** “Atento ao supra exposto e, conseqüentemente, as condutas expostas nos Artigos 24.º e SS. da Nota de Culpa, em nada correspondem à verdade, sendo de declinar que a Arguida exerça qualquer pressão sobre os colegas, intimidando-os ou ameaçando-os e muito menos que provoque stress, medo e intranquilidade no local de trabalho”.
- 1.115.** “A Arguida manteve uma relação de amizade com todos os colegas de trabalho e sempre procurou incentiva-los nas vendas e para além disso sempre realizou todas as suas tarefas com o necessário zelo e diligência”.
- 1.116.** “É de salientar que a Arguida sempre protelou pelo cumprimento e observância de todas as técnicas de venda e procedimentos exigíveis para o atingir dos objectivos propostos a nível individual e de equipa, substanciadas no apoio quer aos Clientes, quer aos próprios colegas”.



- 1.117.** “A Arguida não insultou a Entidade Empregadora, nem os seus colegas de trabalho, nunca tendo criado instabilidade ou mal-estar com os colegas de trabalho ou entidade empregadora;”
- 1.118.** “A Arguida sempre realizou a sua actividade com lealdade, zelo e diligência, respeitando todas as ordens e instruções da Entidade Empregadora;”
- 1.119.** “A Arguida nunca desobedeceu ilegitimamente à instrução e ordens da Entidade Empregadora;”
- 1.120.** “A Arguida sempre cumpriu com todos os seus deveres laborais”
- 1.121.** “Nestes termos, não há qualquer comportamento da Arguida que viole gravemente os seus deveres laborais”.
- 1.122.** “Como é do entendimento unânime da doutrina e jurisprudência, para que se justifique a sanção do despedimento é preciso que um comportamento culposo do trabalhador que, para além de se encaixar na previsão abstracta da lei, tem sempre de assumir a natureza de comportamento culposo que, pela sua gravidade e consequências, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, o que nunca seria o caso”.
- 1.123.** “Sucedem que inexiste qualquer comportamento da Arguida susceptível de actuação disciplinar, e por maioria da razão, muito menos existe uma conduta tão grave que pudesse justificar a aplicação da sanção máxima, o despedimento”.



- 1.124.** “Sublinhe-se que a Arguida sempre cumpriu as suas funções com máximo zelo, diligenciando pela satisfação dos clientes e dos interesses patrimoniais da Arguente, agindo sempre de Boa-Fé”.
- 1.125.** “Atentas as considerações acima expostas, é manifesta a inexistência do nexu de imputação do facto ao agente, porquanto a um trabalhador médio, colocado na posição funcional da Arguida, não era exigível uma conduta diversa da por si adoptada”.
- 1.126.** “Pelo exposto, qualquer eventual sanção disciplinar que venha a ser aplicada é abusiva, nos termos do disposto nas alienas a) e d) do n.º 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho”.
- 1.127.** “A Arguida sempre tratou com urbanidade e probidade a Arguente, colegas e os seus superiores hierárquicos, mantendo inclusive relações de amizade com alguns deles”.
- 1.128.** “Cumprindo o seu trabalho com assiduidade e pontualidade”.
- 1.129.** “Nunca lhe tendo sido apontado qualquer comportamento inadmissível a este respeito”.
- 1.130.** “Realizando todas as suas tarefas com zelo e diligência, nomeadamente atendendo os clientes com atenção e preocupação”.
- 1.131.** “E sempre obedecendo às ordens e instruções emanadas da sua Entidade Empregadora”.
- 1.132.** “Pelo que os factos constantes da Nota de Culpa mesmo que fossem verdadeiros, o que apenas por mera hipótese de raciocínio se refere, não poderiam consubstanciar a aplicação da sanção de despedimento,

sob pena de esta ser considerada abusiva, como todos os efeitos legais daí decorrentes”.

1.133. “Termos em que, dada a não pertinência da matéria acusatória, deve o presente procedimento disciplinar ser arquivado, levantando-se, ao mesmo tempo, a suspensão preventiva imposta”.

1.134. A trabalhadora arguida arrolou 3 testemunhas as quais não foram ouvidas.

1.135. A entidade empregadora juntou os depoimentos das 4 testemunhas, que aqui se dão por integralmente reproduzidos, os quais corroboraram os factos descritos na nota de culpa.

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 Europeias¹ 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 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 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.

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 Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ 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 actividade profissional (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.



- 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 124/2010, de 17 de novembro, 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 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 previstos⁴. 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 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 do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

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

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 caráter 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.

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de

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 redação do seu antecessor referido no Acórdão citado.



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 vinculística;
- 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 conexionada 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

⁷ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.



concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses 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 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 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

⁸ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.



atender-se aos critérios previstos no art. 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 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 (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. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja susceptível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas

⁹ Actual artigo 351º, 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.



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. art. 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 os deveres genéricos a que se obrigou pela celebração do contrato de trabalho, mais concretamente os deveres previstos no artigo 351.º, n.º 2, al. a), b), c), d) e i), artigo 126.º, n.º 2 e 128.º, n.º 1, al. c), e) e h), todos do Código do Trabalho.
- 2.12.** 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, como refere na nota de culpa.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** Na verdade, não integra o processo remetido à CITE prova que permita estabelecer o necessário nexo causal entre o comportamento da

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



trabalhadora, tal como configurado pelo empregador, o grau de culpa e, por fim, a impossibilidade de manutenção da relação laboral.

- 2.15.** 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, a violação de direitos e garantias dos seus colegas e chefe de equipa, a provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa, demonstração de desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeta e a prática de ofensas punidas por lei sobre os seus colegas, chefe de equipa e entidade empregadora, decorrentes das sucessivas ameaças perpetradas, previstas e punidas criminalmente.
- 2.16.** Em suma, a trabalhadora vem acusada na nota de culpa de “não colaboração e falta de solidariedade com os colegas; desobediência às instruções da entidade empregadora e clientes, não cumprimento dos deveres laborais e ameaças e pressões a colegas de trabalho e chefias”.
- 2.17.** 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.
- 2.18.** 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.

- 2.19.** 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, como refere na nota de culpa.
- 2.20.** 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.
- 2.21.** Não integra o processo remetido à CITE prova que permita estabelecer o necessário nexa 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.
- 2.22.** 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 não insultou a entidade empregadora, nem os seus colegas de trabalho, nunca tendo criado instabilidade ou mal-estar com os colegas de trabalho ou entidade empregadora.
- 2.23.** Alega a trabalhadora arguida na sua resposta 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.
- 2.24.** A trabalhadora refere que não há qualquer comportamento da Arguida que viole gravemente os seus deveres laborais.

- 2.25.** Assim, a trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa deixou impugnada toda a matéria de facto.
- 2.26.** A trabalhadora arguida, na sua resposta, refere ainda que “nunca teve a Arguida qualquer reclamação por parte dos Clientes particulares e sempre apresentou uma facturação acima da média neste segmento de mercado, tão competitivo como é o das telecomunicações. (Cfr. Documento n.º 3 que se junta e dá por integralmente reproduzido)”.
- 2.27.** Na sua resposta, a trabalhadora arguida refere que “tendo inclusive, recebido os parabéns por tal facturação da parte dos seus superiores hierárquicos” (junta Doc. n.º 4).
- 2.28.** A trabalhadora refere que nunca lhe foi apontado qualquer comportamento inadmissível a este respeito.
- 2.29.** 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.
- 2.30.** 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.
- 2.31.** Por sua vez, a entidade empregadora faz menções genéricas da trabalhadora ora arguida relativamente aos alegados comportamentos e



atitudes, mas nada prova sobre estas eventuais referências. Ora cabe exatamente à entidade empregadora o ónus de provar os factos legitimadores da alteração da prestação laboral que pretende impor. Não o fazendo, não configura violação grave passível de medida tão grave/culposa de tal forma que torne imediata e praticamente impossível a relação de trabalho.

- 2.32.** 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.
- 2.33.** 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.
- 2.34.** 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.

- 2.35.** Com efeito, repita-se, a entidade empregadora não alega nem prova que, alguma vez tenha repreendido a Trabalhadora arguida, em face da violação grave dos seus deveres, como refere na nota de culpa.
- 2.36.** 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.
- 2.37.** 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.
- 2.38.** 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 excecional, que constitua justa causa para aplicação da sanção de despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionado 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.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 19 DE MARÇO DE 2012**