

## PARECER N.º 120/CITE/2013

**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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º 409 – DL/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 23.04.2013, a CITE recebeu da instrutora do processo disciplinar instaurado pela empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento, por facto imputável, da trabalhadora lactante ..., que exerce funções inerentes à categoria profissional de vigilante, nos seguintes termos:

*“Assunto: Processo disciplinar com vista ao despedimento.*

*Na qualidade de Instrutora do processo disciplinar em curso, movido pela ..., S.A., contra a trabalhadora ..., (Lactante) junto envio cópia de todo o processo, nos termos e para os efeitos do disposto no nº 1, 3 e 4, do art.º 63.º do Código do Trabalho,*

*Aguardam assim os autos que V. Exas. comuniquem o vosso Parecer.”*

1.1.1. A entidade empregadora notifica a trabalhadora da nota de culpa e da intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa, em 28.03.2013, nos termos constantes de folhas 16 a 23 do processo, que se transcrevem:

*“Exma. Senhora,*



*Fica V. Exa. devidamente notificada que, por decisão da ..., S.A., em cópia anexa, foi ordenada a instauração de um processo disciplinar contra V. Exa., com os fundamentos constantes da Nota de Culpa junta.*

*Dispõe V. Exa. de 10 (dez) dias úteis para, querendo, se pronunciar, por escrito, relativamente aos factos que lhe são imputados, deduzindo os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que entenda pertinentes, o que deverá fazer diretamente para o escritório da Instrutora nomeada, Dra. ..., sito na Rua ..., ... LISBOA, (pessoalmente, por correio ou por fax).*

*Durante o mesmo prazo, poderá o processo ser consultado, nos termos constantes da parte final da Nota de Culpa.*

*(...)*

*JUNTA: Cópia de Nota de ocorrência/decisão e Nota de Culpa.*

#### **NOTA DE CULPA**

*Aos 18 de março de 2013, na sequência de processo disciplinar mandado instaurar pela Administração da ..., S.A., é deduzida a presente nota de culpa contra a Trabalhadora ..., à qual é imputado a prática dos seguintes factos, no circunstancialismo que se descreve:*

*1º*

*A arguente é uma empresa de segurança privada que se dedica à prestação de serviços de vigilância, prevenção e segurança de pessoas e bens para proteção contra incêndios, inundações roubos e outras anomalias, em instalações de terceiros (clientes), por conta e á ordem de quem exerce a sua atividade.*

*2º*

*A arguida é trabalhadora da arguente desde 31 de março de 2011, com funções inerentes à categoria profissional de vigilante, exercendo esta atividade nas instalações dos clientes da arguente.*

*3º*

*À data de 13 de dezembro de 2012 a arguida estava colocada ao serviço nas instalações do cliente ..., em Vila do Conde, cumprindo o turno das 14H30 às 20H30.*

4º

*Nesse posto, tendo em vista a proteção e segurança de pessoas e bens nas instalações do referido cliente, incumbia à arguida permanecer na entrada do Edifício, fazendo a triagem aos utentes e respetivo encaminhamento.*

5º

*No dia 13 de dezembro, cerca das 16H30 a arguida, ao invés de permanecer na entrada do Edifício, encontrava-se no interior do Edifício, na zona de atendimento dos utentes, local de grande afluência de público, com postos que estão devidamente identificados e seccionados e onde apenas devem permanecer os funcionários do cliente.*

6º

*Concretamente a arguida encontrava-se sentada no posto 1 do atendimento, ocupando o lugar de uma das funcionárias.*

7º

*Acréscce que a arguida, além de se encontrar fora do seu posto, encontrava-se na ocasião a conversar ao telemóvel.*

8º

*O que fazia num tom de voz elevado e exaltado, na presença de um utente que ainda estava a ser atendido e de vários outros utentes e funcionários do cliente, designadamente a Sra. D. ..., ... e ...*

9º

*Ao ser advertida pela funcionária do cliente, ..., que assim não deveria proceder, a arguida, ao invés de terminar imediatamente a conversa que mantinha ao telemóvel e ocupar o seu posto de trabalho,*

10º

*Levantou-se e dirigiu-se à sala de reuniões do piso 0, que serve de apoio ao atendimento e em geral todo o Edifício, sendo utilizado pelas chefias.*

11º

*O que a arguida fez de forma a continuar a conversar ao telemóvel nos mesmos moldes.*



12º

*A arguida apenas terminou a chamada telefónica alguns minutos mais tarde, quando assim o entendeu, alheando-se, por completo da advertência da funcionária do cliente e em ostensivo desrespeito pela mesma.*

13º

*Em face do supra descrito, o Eng.º ..., responsável pelo cliente informou o superior hierárquico da arguida, ..., que não permitiria que a arguida permanecesse mais ao serviço no referido posto.*

14º

*Quando confrontada pelo seu superior hierárquico em 5 de fevereiro de 2013, sobre os factos supra descritos, a arguida reconheceu que se encontrava na ocasião sentada, no posto de atendimento 1, o que sucedeu por se encontrar ligeiramente indisposta. Reconheceu também a arguida que se encontrava ao telefone e que durante a conversa que mantinha, com o Sr. ... também seu superior hierárquico, exaltou-se, não tendo utilizado o tom de voz mais no seu entender mais apropriado.*

15º

*A arguida não pode desconhecer todos os seus deveres profissionais e de conduta, impostos pela sua profissão que conhece desde a sua admissão.*

16º

*Designadamente, através de comunicação que se encontra divulgada em todos os postos, da qual consta expresso:*

*1 — Deve obedecer e cumprir rigorosamente as diretrizes de serviço difundidas pelos seus superiores hierárquicos;*

*3 — Deve estar ciente da sua missão e atento a tudo o que se passa em seu redor, mantendo-se atento, comunicando de imediato, quando suspeitar de algo anormal. Não se esqueça que pode ser a primeira vítima.*

*5 — Deve manter sempre uma postura e comportamento sereno, procurando pensar antes de agir e evitando agir de acordo com o primeiro impulso.*

*16 — Deve ser rigorosamente pontual, não abandonando o serviço e dedicando ao serviço a máxima atenção. Lembre-se que na sua profissão, 5 minutos de ausência*

*podem ser suficientes para por em causa todo o serviço de segurança prestado ao cliente.*

*17— Caso tenha de faltar ao serviço deve avisar o seu superior hierárquico com a maior antecedência possível, de forma a que seja assegurada, em tempo útil a sua substituição.*

*20 — Sempre que em contacto com o público deve procurar manter uma postura serena, atenciosa, educada e cortês, garantindo um atendimento personalizado e antecipando-se às expectativas do seu interlocutor.*

*23 — Evite permanecer longos períodos de tempo num só local com atenção a uma só pessoa ainda que seja colega de trabalho. A permanência excessiva em certos locais preferidos toma-se um fator de rotina a aproveitar pelos delinquentes.*

*24 — Evite manter diálogos prolongados, mesmo relacionados com o serviço, de forma a que transpareça que esse diálogo é prioritário à segurança e que é mantido por razões pessoais e não de serviço.*

*27 — A lealdade, a honestidade e a boa educação deve nortear as boas relações entre colegas, superiores hierárquicos e público.*

17º

*Da mesma comunicação consta expressamente que o vigilante deve ter em especial atenção que lhe é proibido:*

*“1 - Ausentar-se do local ou da área em que deve prestar serviço, abandonando o turno, ainda que o mesmo seja assegurado em simultâneo por outros colegas.*

*2 - Abandonar o turno sem que esteja concretizada a sua substituição*

*10 - Utilizar materiais, equipamentos ou as instalações do cliente para uso próprio, (incluindo o recurso a telefones e computadores do cliente).”*

18º

*Como nota final, em destaque, na referida comunicação consta:*

*“Lembre-se que todos os comportamentos têm consequências boas ou más. O mau comportamento, designadamente o incumprimento de quaisquer das regras enunciadas será sempre tomado a sério e levará á instauração de processo disciplinar, que poderá levar ao despedimento com justa causa.*

*Não esqueça que o serviço de vigilância é um trabalho de equipa e de elevada responsabilidade, lembre-se que está em causa a segurança de pessoas e bens.*



*A má atitude de um vigilante compromete ao trabalho de todos, a boa imagem e sucesso da empresa, põe em causa o serviço prestado ao cliente e conseqüentemente os postos de trabalho de todos os vigilantes que integram a equipa.*

19º

*Verifica-se, assim, que os comportamentos da arguida são totalmente inadmissíveis, desajustados e impróprios da sua profissão e das funções de vigilante que exerce ao serviço da arguente.*

20º

*A arguida exerce uma função na qual a existência de uma relação profunda de confiança é considerada como um elemento indispensável à relação de trabalho.*

21º

*Os comportamentos da arguida fizeram quebrar a confiança mínima que os vigilantes que prestam serviço nas instalações dos clientes devem inspirar à arguente.*

22º

*Com os comportamentos supra descritos, a arguida pôs em causa, de forma grave, todo o trabalho de equipa dos seus colegas, comprometendo seriamente a boa execução de todo o serviço a que a arguente se obrigou com o cliente, mais denegrindo a sua imagem.*

23º

*A arguida pôs em causa a continuidade do serviço prestado ao referido cliente, fazendo incorrer a arguente em incumprimento contratual, bem como a confiança que o cliente deposita nos seus serviços ao confiar-lhe a segurança e a proteção de pessoas e bens das suas instalações.*

24º

*Resulta dos factos supra descritos que a arguida, abandonou o seu posto de trabalho e desrespeitou os funcionários do cliente, mais revelando falta de urbanidade e probidade, desrespeitando as determinações da arguente, no que respeita à boa execução e disciplina do trabalho.*

25º

*Atitudes e comportamentos que constituem violação ao seus deveres, conforme disposto nas alíneas a), c), e e) do nº 1 do art.º 128º do Código do Trabalho.*

26º

*Deveres a que também está obrigada nos termos do disposto nas alíneas b), f), e i) da cláusula 12ª do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável.*

27º

*Os factos, assumem, no seu conjunto, uma dimensão e expressão tal que não permitem a subsistência da relação e trabalho e constituem justa causa para despedimento com fundamento, designadamente, nas alíneas a), d) e e) do nº 2 e nº 1 do art.º 351º do Código do Trabalho,*

28º

*Os comportamentos da arguida, pela sua gravidade e consequências tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nos termos do nº 1 do art.º 351º do Código do Trabalho.*

*A arguida dispõe de 10 dias úteis para, querendo, se pronunciar por escrito relativamente aos factos que lhe são imputados, deduzindo os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que entender pertinentes.*

*A resposta à Nota de culpa deverá ser remetida pessoalmente, por correio ou fax para o escritório da Instrutora nomeada, Dra. ..., Rua ..., ... LISBOA – fax. n.º ...*

*Durante o mesmo prazo, poderá o processo ser consultado, devendo para o efeito ser previamente contactado o Sr. ..., através do telemóvel ... ou o escritório da Instrutora através dos telefones ... ou ..., ou telemóvel ..., com vista à marcação do dia, hora e local adequado.*

*PROVA: A dos autos.*



1.1.2. A trabalhadora, que recebe a nota de culpa em 1.04.2013, responde em 15.04.2013, conforme folhas 27 a 32 do processo, sucintamente nos seguintes termos:

*“Assunto: Procedimento disciplinar*

*Lavra, 15 de abril de 2013*

*... notificada de nota de culpa em 1 de abril de 2013, emitida em procedimento disciplinar contra si instaurado por ..., S.A.,*

*Pretendendo fazer uso do direito de defesa que lhe é conferido pelo disposto no artigo 355º do Código do Trabalho, vem apresentar a sua,*

**RESPOSTA**

1.

*A trabalhadora arguida, doravante designada por respondente, foi admitida pela arguente em 31 de março de 2011.*

2.

*E nunca — ao longo deste tempo de trabalho prestado à arguente — foi alvo de qualquer processo ou sequer de mera averiguação.*

3.

*Detém, assim, um passado disciplinar limpo.*

*Quanto aos factos de que é acusada:*

4.

*A respondente é acusada de, em síntese, no passado dia 13 de dezembro de 2012 (isto é, não 60 dias depois dos factos ocorridos como a lei impõe, mas sim 108 dias depois!?!), às 16H30, ter atendido uma chamada no seu telemóvel, que durou alguns minutos.*

*Esclarecendo:*

5.

*A respondente estava a prestar serviço na ... (antigo ... de Vila do Conde, que abre ao público às 09H00 e fecha às 16H00.*

6.

*Nesse dia para além dos habituais funcionários do cliente (três) apenas estava presente um cliente que tinha ficado a tentar resolver o problema de uma dívida.*



7.

*Ou seja, àquela hora já não era necessário fazer a triagem aos utentes da ... e respetivo encaminhamento uma vez que, como já se disse atrás, o atendimento ao público termina às 16H00.*

8.

*Após receber uma chamada no telemóvel do seu superior hierárquico, Sr. ..., para se concentrar melhor e porque também estava ligeiramente indisposta, a respondente sentou-se por breves momento no posto 1 de atendimento, que estava vago naquele momento.*

9.

*Essa conversa telefónica, admite a respondente, deixou-a algo perturbada porquanto versava uma queixa que esta havia apresentado na ACT — Autoridade para as Condições do Trabalho acerca dos seus direitos enquanto trabalhadora lactante que a arguente, na pessoa do referido superior, punha em causa e contestava.*

10.

*Mas mal chamada à atenção pela funcionária D. ... por ter alterado um pouco o tom de voz, pediu desculpa, disse que a chamada era do seu chefe e afastou-se para a sala de reuniões, que estava vazia, a fim de poder continuar a citada conversa sem incomodar ninguém.*

11.

*Nada disto perturbou ou alterou o normal funcionamento dos serviços da ...*

12.

*E nem se vê onde é que a sua conduta possa ser merecedora de censura a tal ponto de levar o cliente da arguente a solicitar a sua substituição porquanto o cliente, enquanto entidade terceira, não tem nenhum poder de direção sobre a respondente.*

*Em suma,*

13.

*O comportamento da respondente foi normal, sem revelar qualquer intenção, dolo ou culpa.*

14.

*Ou seja, não violou nenhum dos deveres decorrentes da sua profissão.*

15.

*E conclui, com todo o respeito por opinião diferente, que não praticou qualquer ilícito disciplinar.*

16.

*Devendo, assim, o presente processo ser encerrado, sem a aplicação de qualquer sanção, por não se justificar.”*

**1.1.3.** São, ainda juntos, ao processo os seguintes elementos:

- Nota de ocorrência e abertura do processo disciplinar, de 21.02.2013, a folhas 2 do processo;
- Contrato de trabalho da trabalhadora, de 31.03.2011 a folhas 4 do processo;
- Normas de conduta do vigilante, de folhas 5 a 8 do processo;
- E-mail sobre substituição de vigilante, de 26.12.2012, a folhas 9 do processo;
- E-mail sobre relatório 2045 – Proc. disciplinar ..., de 28.01.2013, a folhas 10 do processo;
- Auto de Inquirição da trabalhadora, de 5.02.2013, a folhas 11 a 13 do processo;
- Relatório, de 14.03.2013, a folhas 14 do processo;
- Comprovativo de envio e/ou receção de documentos, a folhas 24, 25 e 33 do processo;
- E-mail sobre dispensa para amamentação, de 19.04.2013, a folhas 34 do processo.

## **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.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.  
2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”
- 2.4.** 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

<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).



gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>2</sup>.

- 2.5.** 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.
- 2.6.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a 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 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

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

<sup>3</sup> O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e 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 das alíneas b) e o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

- 2.9.** De acordo com a nota de culpa, a trabalhadora, é acusada de no dia 13.12.2012 e durante o seu horário de trabalho (14.30h/20.30h), concretamente às 16.30h se encontrar sentada no posto 1 de atendimento do cliente da empresa para a qual trabalha, quando deveria estar na entrada do edifício *“fazendo a triagem aos utentes e respetivo encaminhamento”*.

Igualmente, vem acusada de nessa hora local e data estar a *“conversar ao telemóvel”*, *“O que fazia num tom elevado exaltado, na presença de um utente (...) de vários utentes e funcionários do cliente (...)”*, assim como, após *“ser advertida pela funcionária do cliente, ... (...)”*, continuar a conversa telefónica *“nos mesmos moldes”* na sala de reuniões do piso 0 *“que serve de apoio ao atendimento e em geral todo o Edifício, sendo utilizado pelas chefias.”*, *“apenas terminou a chamada telefónica alguns minutos mais tarde.”*.

- 2.10.** Ainda, de acordo com a nota de culpa, os alegados comportamentos, que originaram um pedido de substituição da trabalhadora, *“são totalmente inadmissíveis, desajustados e impróprios da sua profissão e das funções de vigilante”* e *“fizeram quebrar a confiança mínima que os vigilantes que prestam serviço nas instalações dos clientes devem inspirar à arguente”*.

Nesse sentido, a entidade empregadora alega que a trabalhadora *“pôs em causa, de forma grave, todo o trabalho de equipa dos seus colegas, comprometendo seriamente a boa execução de todo o serviço a que a arguente se obrigou com o cliente, mais denegrindo a sua imagem.”*, *“fazendo incorrer a arguente em incumprimento contratual, bem como a confiança que o cliente deposita nos seus serviços (...)”*, uma vez que *“abandonou o seu posto e desrespeitou os funcionários do cliente, mais revelando falta de urbanidade e probidade (...)”*, constituindo justa causa para o despedimento por desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do

cargo ou posto de trabalho a que está afeto e lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.

- 2.11.** Como questão prévia importa mencionar que o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração (n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho). A notificação da nota de culpa ao trabalhador ou o procedimento prévio de inquérito, quando necessário e desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo, interrompem a contagem do prazo de caducidade (n.º 3 do artigo 353.º e artigo 352.º do Código do Trabalho).

Face aos elementos do processo, em 26.12.2012 foi solicitado por e-mail a substituição da trabalhadora por motivo de “*comportamentos não consentâneos com o exercício das funções ocorridas na presença dos nossos clientes.*”. Entre essa data de a notificação da nota de culpa (28.03.2013) decorreram mais de 60 dias.

Igualmente, e caso se entendesse que o e-mail de 26.12.2012 consubstanciava uma suspeita de comportamento irregular, tornando necessária a instauração de um procedimento prévio de inquérito com vista à fundamentação da nota de culpa, a verdade é que entre tal suspeita e a primeira diligência que poderia corresponder ao início do referido procedimento (e-mail de 28.01.2013), decorreram mais de 30 dias.

Em face da presente constatação afigura-se existir uma caducidade do procedimento disciplinar.

- 2.12.** Não obstante tal possibilidade, importa igualmente analisar a prova dos factos alegadamente ocorridos, que a entidade empregadora juntou ao processo, para efeitos do apuramento de eventuais indícios de discriminação por motivo de maternidade. Assim, foi junto ao processo:

a) E-mail, de 26.12.2012, do diretor geral da empresa ... cliente da entidade empregadora da trabalhadora, solicitando a sua substituição “*em virtude de*



*comportamentos não consentâneos com o exercício das suas funções ocorridas na presença dos nossos clientes.”;*

- b) E-mail, de 28.01.2013, da diretora administrativa e comercial da empresa ... que declara que *“No dia 13 de dezembro de 2012 pelas 16:30 horas (...)”* *“Sentada no posto 1 do atendimento estava a vossa funcionária ... a falar ao telemóvel num tom de voz elevado e inadequado perante o Cliente que ainda estava a ser atendido.”*. *“Ao ser advertida pela nossa colaboradora ..., que entretanto regressava ao seu posto, a vossa funcionária ..., levantou-se e dirigiu-se à sala de reuniões do piso 0, que serve de apoio ao atendimento, e continuou a falar ao telemóvel, nos moldes, até terminar a referida chamada telefónica, alguns minutos mais tarde.”;*

- c) Declaração da trabalhadora, de 5.02.2013, na qual afirma que: *“ No dia da ocorrência no posto no qual estava ao serviço da empresa 2045, ou seja, 13 de dezembro de 2012, pelas 17h encontrava-me sentada no Posto 1 de Atendimento das instalações da ... – Vila do Conde, quando recebi uma chamada, e um cliente aguardava a resolução para o seu problema no Posto 3, estando a ser atendido por uma funcionária da ...*

*Assim, como estava ligeiramente indisposta sentei-me, mas sempre com atenção ao cliente. Nos instantes seguintes recebi uma chamada do Sr. Gestor de Operações da Zona Norte – ... – com o assunto de pedir esclarecimentos acerca da minha denúncia à Autoridade para as Condições do Trabalho.*

*Sabendo o Sr. ... que eu estava no meu horário de trabalho abordou-me telefonicamente com autoridade e com tom intimidatório querendo explicações para o facto de eu reivindicar os meus direitos nas entidades próprias para o efeito.*

*É verdade que me exaltei e o tom de voz também não foi o mais apropriado, mas como não sofro de má educação, posso afirmar que respondi conforme me falaram.*

*Contudo, é do conhecimento geral que chamadas não são permitidas em horário laboral, à exceção de chamadas urgentes, e como é do conhecimento também do Gestor de Operações.”;*



d) Relatório, de 14.03.2013, do Gestor de Operações da Zona Norte que refere o seguinte: *“A referida vigilante que efetuava serviço na ... deveria permanecer à entrada do edifício, fazendo triagem de utentes e respetivo encaminhamento, pelo que a Sra. D. ... jamais poderia permanecer e muito menos tomar lugar nos postos de atendimento de utentes, devidamente identificados e seccionados que são o local onde apenas devem permanecer os funcionários do cliente.*

*O local onde se situam esses postos de atendimento, na zona interior do Edifício, é de grande afluência de público.*

*A sala de reuniões do piso 0, serve o local de atendimento e em geral todo o Edifício sendo utilizado pelas chefias do cliente.*

*Mais confirmo que mantive uma conversa telefónica com a Sra. D. ... no dia dos acontecimentos, sobre situações relacionadas com o serviço, não supondo nessa ocasião que a mesma estivesse fora do seu posto de trabalho, isto é dentro do Edifícios e na presença de utentes, o que a mesma também não me informou, pois caso contrário eu próprio teria tido a iniciativa de terminar a conversa o mais depressa possível, adiando-a para outra ocasião mais conveniente.”*

**2.13.** Em rigor, analisando a documentação que compõe o processo disciplinar, conclui-se que os factos que caracterizam a alegada infração disciplinar, tal como configurada pela empregadora, ou seja estar a trabalhadora sentada no posto de atendimento 1 a falar ao telefone com o Gestor de Operações da Zona Norte, por volta das 16.30h, são factos que terão ocorrido.

**2.14.** No entanto, não resulta inequívoco do processo que a trabalhadora não pudesse ausentar-se do seu posto de trabalho, uma vez que o seu contrato expressamente prevê na 1ª Cláusula que a trabalhadora *“faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância”*; ou que a razão para a altercação ocorrida com o telefonema do Chefe de Operações não decorresse da alegada denúncia que a trabalhadora terá feito à ACT; ou ainda que, de facto, não tenha acatado a



advertência da funcionária da cliente da entidade empregadora, uma vez que terá, alegadamente, continuado a conversa telefónica na sala de reuniões do piso 0.

**2.15.** Na verdade, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos 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).

**2.16.** Assim, na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa ter presente, como refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)<sup>5</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 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 concluiu no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)<sup>6</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 culposos do trabalhador;*

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

<sup>6</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

- 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 atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2, do CT<sup>7</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

<sup>7</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.

*quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artº 762º 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 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. 367º do CT.<sup>8</sup>*

- 2.17.** Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas como violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu carácter dissuasor.

*Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, in “Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886: O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa*

<sup>8</sup> Atual artigo 330º do Código do Trabalho de 2009.



*organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa. (...).*

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

- 2.18.** Ora, no caso em análise, como já se referiu não resulta inequívoco qual o motivo que originou o telefonema do Chefe de Operações e a alteração do comportamento da trabalhadora lactante e nesse sentido, não está afastada a possibilidade de se poder considerar abusiva a aplicação de sanção disciplinar de despedimento, nos termos previstos na alínea a) e d) do n.º 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho. Incumbia à entidade empregadora, nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, afastar quaisquer dúvidas que pudessem subsistir.



**2.19.** Assim, e em síntese, não só não é inequívoco que não tenha ocorrido a caducidade do procedimento disciplinar como não é inequívoco que os comportamentos imputados à trabalhadora lactante, por si só, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

De qualquer forma, e a admitir-se a eventualidade do procedimento não estar caducado e, ainda assim, os factos imputados à trabalhadora poderem merecer um juízo de censura e a adoção de medidas disciplinares, a análise do presente processo não permite que outras medidas que não uma conservatória da relação laboral venha a ser aplicada. Na verdade, ao não se esclarecerem os motivos que originaram os factos imputados à trabalhadora lactante, não é possível concluir pela inexistência de suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento e manutenção da relação laboral, nem pela absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e a trabalhadora, *de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, (...).*

**2.20.** Assim sendo, afigura-se não estarem reunidos os requisitos para a existência de justa causa para o despedimento, tendo em atenção a caducidade do procedimento disciplinar e o princípio da proporcionalidade da sanção disciplinar, nos termos e de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 329.º, no n.º 1 do artigo 330.º e nos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, pelo que a sanção de despedimento configuraria uma discriminação por motivo de maternidade.

### III – CONCLUSÃO

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer prévio desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., uma vez que a entidade empregadora ..., S.A., não logrou ilidir a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 20 DE MAIO DE 2013**