

## PARECER N.º 217/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 12.02.

Processo n.º 597 – DG/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 03.07.2014, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa de 4 trabalhadoras, onde se inclui a trabalhadora grávida ..., objeto do presente parecer, titular da categoria profissional de “Chefe de Secção” 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 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou às trabalhadoras arguidas, em 15.04.2014, refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. Que “Acusa a suas trabalhadoras ..., ..., ..., ... dos seguintes factos”:
- 1.4. No final de mês de fevereiro de 2014, o ..., através do Sr. Presidente da Direção, Dr. ..., deu ordens expressas às trabalhadoras arguidas, ..., ... e ... no sentido de terem de efetuar trabalho suplementar nos Sábados do mês de março de 2014, concretamente nos dias 1, 8, 15, 22 e 29”.

- 1.5.** “Tais ordens tiveram não só como destinatárias as trabalhadoras arguidas, mas também as demais trabalhadoras do Serviço de Participações do ..., sendo que, no caso das trabalhadoras ... e ..., as mesmas exercem cargos de chefia”.
- 1.6.** “A razão para a prestação do referido trabalho suplementar justificou-se pela necessidade de recuperação do atraso, de cerca de 40 dias, no pagamento das participações do ... aos sócios, na certeza de que fora recebido um volume significativo de queixas de sócios sobre o referido atraso”.
- 1.7.** “De igual modo foram dadas ordens a outros trabalhadores do Serviço de Faturação, com vista a efetuarem trabalho suplementar naqueles Sábados, por forma a auxiliarem na referida recuperação”.
- 1.8.** “Na sequência da criação de um grupo de trabalho com vista à recuperação do referido atraso, grupo no qual foram integrados vários trabalhadores do ... e da Faturação”.
- 1.9.** “Foi também comunicado às arguidas que o trabalho suplementar a exercer na área das participações era prioritário, inclusivamente e durante o período de recuperação, sobre o da Faturação, até que as participações estivessem normalizadas, ou seja, ao nível diário”.
- 1.10.** Tais ordens foram compreendidas pelas arguidas ..., ..., e também pela ..., da Organização e Métodos, tendo todas acatado a referida ordem e ficado cientes da sua obrigação de comparencia nos referidos Sábados”.
- 1.11.** “Cabia, assim, às trabalhadoras arguidas não só cumprirem as referidas ordens, realizando o trabalho suplementar nas referidas datas”.

- 1.12.** “Mas também transmitirem as ordens às demais trabalhadoras, suas subordinadas, no qual se inclui a arguida ...”.
- 1.13.** “Assegurando, desse modo, que o trabalho suplementar fosse realizado”.
- 1.14.** “Obrigação que lhes competia especialmente atenta a sua posição hierárquica de chefia”.
- 1.15.** “Sucedem, porém, que, no sábado dia 15 de março, as arguidas, ..., ..., ..., que haviam recebido diretamente as ordens da entidade empregadora ..., mas também a arguida ..., a quem lhe havia sido transmitida pela sua chefia, decidiram não comparecer ao trabalho, não efetuando assim o trabalho suplementar agendado para esse dia, em claro desrespeito e desobediência pela ordem dada pela entidade empregadora, transmitida pelo Presidente da Direção”.
- 1.16.** “Ordem que haviam acatado e que se tinham obrigado a cumprir”.
- 1.17.** “Ao invés decidiram deslocar-se em conjunto ao Algarve, onde passaram o fim de semana, tendo incumprido, desse modo, a citada ordem, sobrecarregando, os demais colegas e subordinadas, relativamente às arguidas ... e ..., com trabalho que lhes cabia executar”.
- 1.18.** “Nesse mesmo dia, a Chefe de Serviços ..., superior hierárquica das arguidas, contactou telefonicamente o Presidente da Direção, Dr. ...”.
- 1.19.** “Diz, tendo demonstrado a sua preocupação e indignação pelo facto das chefias ... e ... não terem cumprido a ordem de prestação de trabalho suplementar”.

- 1.20.** “Informando que, nesse dia, apenas estavam a trabalhar três elementos do Departamento de Comparticipações, no caso a ..., a ... e a ..., mais a ... e a ..., da Faturação bem como a ... do Serviço de Apoio a Sócios, todas elas cumprindo as ordens que lhes haviam sido dadas”.
- 1.21.** “Mais soube que nesse dia 15 de março as trabalhadoras ..., ..., ... e ... estiveram no Algarve, onde passaram o fim de semana”.
- 1.22.** “Face ao incumprimento da ordem de realização de trabalho suplementar, o Dr. ..., convocou, no início da semana subsequente, as trabalhadoras ..., ..., ..., ... e ... para uma reunião”.
- 1.23.** “Nessa reunião, o Dr. ..., chamou a atenção para o facto das trabalhadoras terem desobedecido, sem qualquer motivo justificativo, a uma ordem direta dada pela entidade empregadora, recriminando-as por isso, sobretudo atenta a imperiosa necessidade de recuperação das comparticipações que se encontravam muito atrasadas”.
- 1.24.** “Perante a afirmação do Dr. ... de que sabia que as trabalhadoras arguidas não haviam cumprido a ordem, a arguida ... adotou uma postura insolente e desafiadora perante o Presidente da Direção, dando a entender que o mesmo nada tinha a ver com o assunto”.
- 1.25.** “Nessa altura a arguida ... afirmou por três vezes, que o Dr. ... era um covarde, afirmação de extrema gravidade, não só dado ter sido dirigida ao Dr. ... enquanto Presidente da Direção, mas também enquanto pessoa, atingindo-o na sua dignidade e no seu bom nome, bem como no da instituição ...”.

- 1.26.** “Resulta, assim, da atuação das arguidas ..., ..., ..., que haviam recebido diretamente às ordens da entidade empregadora ..., mas também da arguida ..., uma clara desobediência a ordens da entidade empregadora, transmitidas por aquele que é o seu maior responsável, como é o caso do Presidente da Direção”.
- 1.27.** “Desobediência que coloca em crise o vínculo de confiança que deve presidir às relações laborais, vital ao equilíbrio que deve imperar entre entidade empregadora e trabalhadores”.
- 1.28.** “Para além da atuação da arguida ... denotar um ostensivo comportamento de falta de respeito para com o Presidente da Direção, Dr. ..., atingindo, não só a honorabilidade, mas também a dignidade e a imagem do mesmo enquanto pessoa e cidadão, mas também a própria entidade empregadora, ..., dado o mesmo ser o seu responsável máximo”.
- 1.29.** “Acresce que, no final de fevereiro de 2014, na sequência da reunião havida com o Presidente da Direção Dr. ..., referenciada no artigo 1.º *supra*, as trabalhadoras arguidas ..., ... e ..., manifestaram, de viva voz, perante colegas do Departamento de Comparticipações do ... que ninguém mais daquele departamento deveria efetuar trabalho suplementar”.
- 1.30.** “Nessa altura, a ..., denotando estar visivelmente agastada dirigiu-se a todos os trabalhadores da sala do ..., em voz alta, dizendo que não seria prestado mais trabalho extraordinário por parte dos trabalhadores daquele Serviço”.
- 1.31.** “Tal afirmação foi corroborada pela arguida ... também ela chefia do ...

- 1.32.** “Na sequência de tais afirmações interveio também a arguida ... que, à data, se encontrava colocada na sala do ..., pese embora estivesse ligada à Organização e Métodos”.
- 1.33.** “Esta arguida, dirigindo-se também em voz alta para todos os trabalhadores presentes na sala, disse que as pessoas ao fazerem as horas extraordinárias estavam a prejudicar a sua vida pessoal e familiar e que havia lugares disponíveis na sala para contratar outras pessoas, para além de que há muitos desempregados que podiam ser contratados para fazer aquele trabalho”.
- 1.34.** “Disse também que as pessoas questionadas para efetuar trabalho suplementar não deviam ser covardes, antes devendo dizer o que pensavam sobre esse assunto”.
- 1.35.** “Destas afirmações proferidas pelas arguidas ..., ... e ... resultou não só uma desobediência direta e notória a ordens da entidade empregadora, agravada pelo facto de ter sido adotado de viva voz, em publico, no local de trabalho e perante trabalhadores do ...”.
- 1.36.** “Mas também um atuação intolerável de desafio às ordens que a entidade empregadora havia dado”.
- 1.37.** “Constituindo um claro apelo à desobediência dos demais trabalhadores a ordens que viessem a ser proferidas no futuro”.
- 1.38.** “O que representa um claro desrespeito pela entidade empregadora, transmitindo aos demais trabalhadores uma imagem inaceitável de violação grave dos seus elementares deveres enquanto trabalhadoras, colocando,

deste modo em crise o normal funcionamento da empresa e comprometendo o vínculo de confiança que rege a relação laboral”.

- 1.39.** “Tanto mais que coloca em crise o cumprimento de ordens que a entidade empregadora venha a dar doravante, sendo certo que tal atuação proveio de trabalhadoras que exercem cargos de chefia, logo, com especiais responsabilidades”.
- 1.40.** “Afetando conseqüente e definitivamente o equilíbrio e confiança que deve existir na relação laboral entre a entidade empregadora ... e os seus trabalhadores”.
- 1.41.** “Resulta da conduta das arguidas, agravada sobretudo no que respeita às arguidas que têm cargo de chefia, como é o caso de ... e ..., uma clara desobediência a uma ordem direta dada pela entidade empregadora, ordem que havia sido compreendida e acatada pelas trabalhadoras, o que consubstancia a violação do disposto nas alíneas b), c), e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho”.
- 1.42.** “No que concerne à trabalhadora ..., o seu comportamento constitui clara desobediência a uma ordem direta dada pela entidade empregadora, consubstanciando a violação do disposto no artigo 128.º alíneas b), c), e) e h) do Código do Trabalho”.
- 1.43.** “Mas também uma grave violação do dever de respeito e urbanidade consagrado na alínea a) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho”.
- 1.44.** “Já quanto à trabalhadora ..., a mesma, ao desobedecer à ordem que lhe havia sido dada pela entidade empregadora, através das chefias ... e ...,



violou com tal comportamento o disposto nas alíneas b), c), e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho”.

- 1.45.** “Tais comportamentos das arguidas são reveladores do seu desinteresse pelo cumprimento das suas obrigações, falta de profissionalismo, de zelo e de empenho, desinteresse pelo cumprimento das suas obrigações, atuações que ferem de forma grave os seus deveres enquanto trabalhadoras, lesando de forma notória a sua entidade empregadora, afetando severa e irreversivelmente a relação laboral”.
- 1.46.** “Essas condutas, que são censuráveis, refletem-se de forma inevitável, negativamente, no local de trabalho e perante os demais trabalhadores, minando o rigor exigível a todos no sentido do cumprimento das suas obrigações”.
- 1.47.** “Colocando severa e irreversivelmente em crise a relação laboral, constituindo justa causa para despedimento, por factos imputáveis às trabalhadora arguidas, nos termos das alíneas a), d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho”.
- 1.48.** “Nos termos do artigo do artigo 355.º, n.º 1 do Código do Trabalho as trabalhadoras arguidas dispõem do prazo de dez dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considerem relevantes para o esclarecimento dos factos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes”.
- 1.49.** Na Resposta à Nota de Culpa, datada de 05.05.2014, a trabalhadora arguida afirma o seguinte:

- 1.50.** “O presente processo disciplinar, dada a forma como surgiu e foi elaborado, traduz uma manifestação de intenção da entidade patronal em criar uma situação no comportamento da arguida que possa justificar a aplicação de uma sanção e, quem sabe, a mais gravosa de todas elas – o despedimento – como, aliás, vem preconizado no enunciado do artigo 39.º da Nota de Culpa.
- 1.51.** “E por muito respeito que a arguida tenha pela sua entidade patronal, e tem-no de facto, sempre dirá que o processo em causa consubstancia uma "montagem" e atitude persecutória da entidade patronal que, independentemente do seu desfecho deixará marcas na arguida até porque esta está bastante agastada com a tremenda injustiça que está a ser alvo no presente processo mais a mais quando desempenha funções de chefia no ... (Chefe de Secção)”.
- 1.52.** “E tanto assim é que a nota de ocorrência subscrita pelo Presidente e as posteriores declarações complementares deste não correspondem com exatidão aos factos ocorridos além de terem por exemplo. Uma discrepância nos dias correspondentes a pretensa ordem dada para a realização do trabalho suplementar aos sábados”.
- 1.53.** “Na nota de ocorrência vêm mencionados os dias 8, 15, 22 e 29 de março de 2014. (fls. 2 e seguintes do processo) e nas declarações complementares (fls. 5 e sgs.) já vem mencionado que a pretensa ordem que foi transmitida era para prestar trabalho suplementar nos dias 1, 8, 15, 22 e 29 de março de 2014”.
- 1.54.** “Não deixa de ser sintomático e muito curioso que as 2 (duas) testemunhas indicadas pelo senhor Presidente da Direção, ... e ..., tenham na altura em que prestaram declarações, referido praticamente o mesmo com a particularidade de numa parte do depoimento o relato dos factos ser

exatamente igual com as mesmas palavras todas elas, supostamente, proferidas pelo Dr. ...”.

- 1.55.** “Não deixa também de ser sintomático que, nos depoimentos das testemunhas ouvidas a propósito da ocorrência que deu origem ao presente processo disciplinar, as mesmas tenham considerações quanto à conduta das arguidas chegando mesmo a enquadrar essa mesma conduta juridicamente o que, para além de surpreendente, é manifestamente despiciendo dada a qualidade em que foram ouvidas”.
- 1.56.** É tão flagrante a forma como alguns dos depoimentos foram prestados que até num erro numa palavra são, terrivelmente, iguais (!!??). Senão vejamos:
- 1.57.** “Diz, a determinada altura, a primeira testemunha ouvida ... Nessa conversa o Dr. ... chamou a *intenção para o facto das trabalhadoras terem desobedecido a uma ordem direta dada pela entidade empregadora, recriminando-as por isso sobretudo atenta a imperiosa necessidade de recuperação das participações que se encontravam muito atrasadas...* (fls. 13).
- 1.58.** A fls. 16 a ... diz com as mesmíssimas palavras o que disse a sua colega ... “*Nessa conversa o Dr. ... chamou a intenção para o facto das trabalhadoras terem desobedecido a uma ordem direta dada pela entidade empregadora, recriminando-as por isso sobretudo atenta a imperiosa necessidade de recuperação das participações que se encontravam muito atrasadas...*”.
- 1.59.** “O excerto transcrito é apenas uma parte uma vez que, na continuação do depoimento de ambas, as palavras são também as mesmas o que demonstra, sem grande esforço, que estamos perante, o que na gíria se costuma denominar por "copy paste", o que não deixa de ser um pouco inusitado e estranho que duas pessoas diferentes utilizem exatamente as

mesmas palavras para expressar uma ideia ou reproduzirem algo que ouviram.

- 1.60.** “Que, como é consabido num exercício que é habitual fazer na área da comunicação em que se colocam, por exemplo, três ou quatro pessoas seguidas e a diz um segredo à 2 e assim sucessivamente quando chega à última se mandarem todas reproduzir o que lhes foi transmitido constata-se que nenhuma delas diz igual ao que lhe foi segredo e transmitido”.
- 1.61.** “Para a arguida subsiste e subsistirá sempre a dúvida no sentido de saber onde estariam as colegas ... e ... na altura em que reuniu, juntamente com algumas das outras arguidas, com o Senhor Presidente”.
- 1.62.** “Porque a arguida não as viu e quer no local onde a reunião se processou quer na sala contígua não detetou que estivesse alguém mais a mais quando o seu campo de visão abarcava os espaços contíguos e as testemunhas ouvidas são detentoras de um porte que não passa despercebido com facilidade”.
- 1.63.** “Ou então, a ... e a ... estavam escondidas algures pois essa é a única explicação que a arguida encontra para o facto destas lhe terem referido que estavam na sala contígua ao gabinete do Sr. Presidente e escutaram a conversa o que não deixa de ser estranho paralelamente com a também grande coincidência de estarem naquele local à hora que o Dr. ... decidiu falar com a arguida e colegas para além de, como diz o nosso povo, "... ser feio escutar atrás das portas.”
- 1.64.** “A arguida apesar de ter dificuldade em provar que a ... e a ... estariam escondidas na sala ao lado da do Senhor Presidente está convicta de que tal assim aconteceu dadas as evidências já supra enunciadas e demonstradas e

porque alguém terá visto ainda que não queira testemunhar, dada a situação atualmente vivida no ...”.

- 1.65.** “Nos próprios depoimentos daquelas surge escrito conforme já se transcreveu a palavra "Intenção" "... O Dr. ... chamou a intenção..." que em bom rigor consubstancia um erro de expressão pois na sequência da frase e em bom português a palavra correta é "atenção".
- 1.66.** “E ainda no âmbito desta questão prévia a arguida chama a atenção para o facto da dupla punição que poderá ocorrer no final do presente processo porque, entretanto, foi já transferida de serviço, em 24 de março do corrente ano, passando do de participações para o de Faturação o que no seu modesto entendimento, constitui já uma sanção mais a mais quando não havia razões objetivas para o fazer além de não ter sido dada qualquer explicação/justificação para a efetivação dessa mesma transferência”.

## **B) DOS FACTOS**

- 1.67.** “É falso que o Senhor Presidente da Direção lhe tenha dado ordens expressas no sentido de ser feito trabalho suplementar na forma como as mesmas estão vertidas nos diferentes artigos da Nota de Culpa”.
- 1.68.** “No final de fevereiro e numa conversa/reunião com a arguida e suas colegas ..., ... e ..., o Dr. ... sensibilizou-as para a necessidade de serem feitas horas extraordinárias porque havia poucas pessoas a fazê-las sendo que, este apelo surgiu na sequência de alguém ter informado o Presidente que elas se tinham recusado a fazer trabalho suplementar”.
- 1.69.** “A arguida chama a atenção para o e-mail datado de 28 de janeiro de 2014 dirigido ao Senhor Presidente onde ela e a ... solicitavam autorização para o

Departamento de comparticipações poder fazer horas extraordinárias quer nos dias úteis, quer aos sábados e sem provisão para os fins das mesmas”.

- 1.70.** “Ainda antes da reunião de fevereiro tida com o seu Presidente e na qual foi feito o apelo supramencionado no artigo 17.º da presente resposta, já a arguida propunha a realização de trabalho suplementar no Departamento em que era Chefia.
- 1.71.** “O pedido formulado e assinado pela arguida e sua colega, também chefe, ... obteve, da parte do Sr. Presidente, Dr. ..., em 28 de janeiro, um despacho de "Aprovado", o que motivou uma informação do Departamento de Comparticipações esclarecendo que as horas extraordinárias iriam continuar por tempo indeterminado”.
- 1.72.** “No e-mail datado de 28 de janeiro de 2014 vem expressamente referido que as horas seriam feitas de acordo com a disponibilidade das pessoas não tendo o Sr. Presidente manifestado qualquer oposição ou tão pouco sugerido fosse o que fosse”.
- 1.73.** “E, com todo o respeito, era desnecessário solicitar à arguida que fizesse trabalho suplementar e que ordenasse às subordinadas que o fizessem também”.
- 1.74.** “A questão do atraso das comparticipações dos ... em 40 (quarenta) dias, conforme o Senhor Presidente refere, é falaciosa”.
- 1.75.** “A arguida, desde janeiro do corrente ano que vem fazendo trabalho extraordinário aos sábados conforme o atesta os mapas que se juntam para além de em março ter uma folha de assiduidade exemplar”.

- 1.76.** “O atraso que em média existia era de apenas de 13 (treze) dias seguidos ou 9 (nove) úteis conforme se demonstra, inequivocamente, pela consulta aos mapas constantes dos documentos de pedido de reembolso que se juntam sob os docs n.ºs 3 e 4”.
- 1.77.** “Estava dentro das características certificadas que apontam, quanto à rapidez de resposta, o prazo de 15 (quinze) dias úteis”.
- 1.78.** “A arguida é uma funcionária extremamente empenhada com um elevado historial de horas extraordinárias feitas quer em 2011, quer em 2013, quer em 2014 chegando mesmo o número de horas executado a ultrapassar o máximo permitido por lei, tem um registo exemplar de ausência de absentismo e, ao fim de três anos, foi promovida a um lugar de Chefia o que é bem demonstrativo do seu real desempenho desde que está no ...”.
- 1.79.** “Sendo que, no mês de março fez no dia 3 1,21 h; no dia 6 3.26h; no dia 7 2,42h; no dia 10 2,49h; no dia 11 3,07h; no dia 12 3.08h; no dia 13 3.11 h e no dia 14 3.04 horas”.
- 1.80.** “A arguida no mesmo mês só não fez trabalho suplementar na Terça Feira de Carnaval dia 4 (quatro), no dia 5 (cinco) e no âmbito da tolerância de ponto dada pela entidade patronal, no dia 8 (oito) porque é uma data muito importante – dia da mulher – para a comunidade de leste sendo, inclusivamente, feriado e desse facto foi dada atempadamente o devido conhecimento e finalmente, no dia 15 (quinze) data em que se deslocou para o Algarve”.
- 1.81.** “A arguida, durante a semana que antecedeu esta data, compensou o trabalho que era necessário ser feito com o número de horas extras máximas

que o ... permite fazer porque não há autorização para entrar antes das 8.00 e sair depois das 20.00 horas”.

- 1.82.** “É, no mínimo estranho, que a arguida no final de fevereiro, após reunião com o Senhor Presidente tenha manifestado de viva voz perante as colegas do departamento que ninguém mais daquele deveria efetuar trabalho extraordinário.
- 1.83.** “A arguida, durante o mês de março, apenas referiu que não iria fazer trabalho extraordinário no dia 15 ainda que tivesse reforçado que as horas eram para continuar a serem efetuadas”.
- 1.84.** “Apesar da arguida não ter feito trabalho suplementar no referido dia 15 (quinze) de março porque foi, efetivamente ao Algarve, o que é certo é que voltou a fazê-lo posteriormente no sábado de 22 (vinte e dois) de março tendo realizado 8,15 horas com vista a auxiliar o seu anterior departamento a diminuir os dias de pagamento aos sócios que, nesta altura, já estava num nível bastante aceitável”.
- 1.85.** “A arguida esclarece que já tinha feito a reserva para aquele fim de semana em Albufeira e o seu cancelamento tinha encargos. (Docs n.ºs 13 e 14 que se integram)”.
- 1.86.** “A arguida só não fez mais trabalho extraordinário porque, entretanto, foi sancionada com a mudança de Departamento, ainda que, não deixe de ser elucidativo para uma boa apreciação de eventual justa causa de despedimento que em final de março já tivesse realizado 132 (cento e trinta e duas) horas de trabalho suplementar”.

- 1.87.** “Um número de horas muito próximo do máximo anual que é de 150 (cento e cinquenta) horas tendo em conta que estamos perante uma empresa de média dimensão – art. 228.º do Código do Trabalho (CT). Mas”
- 1.88.** “Por paradoxal que pareça foi o próprio Senhor Presidente da Direção que, na reunião de final de fevereiro de 2014, onde estiveram presentes as 4 (quatro) chefias do departamento das participações (incluindo a arguida e a ...) que enalteceu a ... por ser a colaboradora que se destacava imenso das restantes em termos de trabalho suplementar”.
- 1.89.** “O teor constante do art. 1.º da Nota de Culpa não corresponde exatamente à verdade porque não só não foram dadas ordens expressas à arguida nem às suas colegas, tendo o seu Presidente apenas procurado sensibilizá-las para a necessidade de fazer trabalho suplementar, como também foi a própria arguida juntamente com a ... que solicitaram, logo em janeiro, que fosse dada autorização para a realização, por parte do Departamento de Participações, de horas extraordinárias”.
- 1.90.** “A arguida não pode aceitar como verdadeiro o teor dos artigos da nota de culpa em que vem referida a palavra "ordens" impugnando-os, desde já, Especificadamente”.
- 1.91.** Que a razão de ser da prestação do trabalho suplementar fosse o atraso de 40 (quarenta) dias no pagamento das participações do ... aos sócios porque, como já se deixou demonstrado inclusive através de prova documental, aqueles eram feitos em média antes dos 15 (quinze) dias recomendados na rapidez de resposta pelo que se impugna ainda especificadamente o teor do art. 3.º da Nota de Culpa”.

- 1.92.** Bem como, a arguida transmitiu às suas subordinadas o teor da reunião tida com o Senhor Presidente e o facto deste ter sensibilizado as chefias para a realização do trabalho extraordinário”.
- 1.93.** Desta forma, todos os demais trabalhadores sabiam, nomeadamente a coarguida ..., sendo a prova mais que provada de que tal corresponde a verdade a consulta aos mapas juntos com esta resposta sob os documentos n.ºs 7, 8 e 9, apesar da arguida não poder "obrigar" todas as suas subordinadas a fazê-lo”.
- 1.94.** “Consequentemente, vai impugnado o teor dos artigos 8.º, 9.º, 10.º e 11.º da Nota de Culpa, por os factos neles constantes não corresponderem a verdade e visarem apenas demonstrar que as arguidas desobedeceram as pretensas ordens legitimamente dadas”.
- 1.95.** “Quanto ao artigo 12.º, a arguida entende oportuno esclarecer que o Hotel no Algarve foi marcado em 3 de fevereiro de 2014 e, nessa altura, não havia ainda conhecimento da intenção do Senhor Presidente em fazer a sensibilização para a realização de trabalho suplementar aos sábados, mais a mais quando este referiu que iria arranjar mais gente para trabalhar numa eventual necessidade de recuperação”.
- 1.96.** “Vai também impugnado especificadamente o teor do artigo 13.º da Nota de Culpa pelas razões já supra aduzidas de que não houve ordem alguma de serviço e foi o próprio Dr ... que, em finais de janeiro ou princípio de fevereiro, em conversa com as Chefias mencionou que as pessoas não eram obrigadas a fazer horas extraordinárias e só as fariam quem pudesse”.

- 1.97.** “Destarte, a arguida desconhece e não tem obrigação de saber o vertido nos artigos 15.º, 16.º e 17.º da Nota de Culpa com a nuance de que a ... é chefe de serviços de outro Departamento e não a sua superior hierárquica”.
- 1.98.** “Sendo que, em relação ao consignado no artigo 14.º da Nota de Culpa a arguida aceita como verdadeiro o teor do mesmo com exceção da parte em que a entidade patronal refere que incumpriu a ordem que lhe foi dada e que, por via disso, sobrecarregaram as demais colegas, uma vez que tal é falso”.
- 1.99.** “Apesar de ser verdade que o Senhor Presidente da Direção reuniu com a arguida e algumas das suas colegas após a data em que estas foram ao Algarve, o que é facto é que no decurso dessa reunião aos gritos e sem o mínimo de respeito pelas trabalhadoras chamou-lhes "burras, incompetentes, irresponsáveis" tendo ainda dito que estavam todas suspensas e de seguida pô-las na rua o que, inclusivamente, originou que a colega ... se tivesse sentido mal disposta chegando a desfalecer”.
- 1.100.** “A arguida nem sequer percebeu muito bem qual era a razão de ser da indignação do Senhor Presidente nem tão pouco a postura por este assumida uma vez que, reafirma o facto de o trabalho suplementar não se realizar só aos sábados e a sensibilização feita era para que continuassem a fazer horas quer durante a semana quer ao fim de semana e jamais houve um compromisso quer da sua parte quer das suas colegas em relação as datas de 1, 8, 15, 22 e 29 de março”.
- 1.101.** “É manifestamente falso o conteúdo dos artigos 25.º, 26.º, 27.º, 31.º, 32.º, 33.º, 34.º, 35.º, 36.º, 38.º e 39.º da Nota de Culpa que assim vão especificadamente impugnados”.

## C) DO DIREITO

- 1.102.** “Nos termos da lei, considera-se trabalho suplementar aquele que é prestado antes, após o horário de trabalho ou durante o intervalo (ou intervalos) de descanso bem como nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dias feriados”.
- 1.103.** “Na medida em que envolve uma derrogação ainda que temporária, dos limites relativos ao período normal de trabalho – traduzindo-se, por isso, numa modificação unilateral das condições da relação laboral – o trabalho suplementar constitui uma modalidade excecional de organização do tempo de trabalho como se deduz dos artigos 227.º e 228.º do CT”.
- 1.104.** “A norma do artigo 227.º (condições da prestação de trabalho suplementar), (como também do artigo seguinte – limites de duração de trabalho suplementar) é de ordem pública social: por um lado, tem por objetivo salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador, por outro lado, visa preservar o equilíbrio no mercado de trabalho, promovendo o aumento de emprego mesmo que a termo”.
- 1.105.** “Em perfeita sintonia com estas disposições o artigo 268.º do CT relativo à retribuição do trabalho suplementar reflete, igualmente, a política de desincentivo ao seu recurso uma vez que a majoração salarial contribui para que os respetivos encargos sejam, tendencialmente, superiores aos suportados com o recurso a outras formas de contratação (a termo ou em regime de trabalho temporário)”.
- 1.106.** “O dever de prestar trabalho suplementar está dependente da verificação das condições contidas no artigo 227.º n.ºs 1 e 2 do CT, quando



tal não aconteça, o trabalhador fica desonerado do respetivo cumprimento apesar da eventual ordem do empregador nesse sentido”.

- 1.107.** “Como já se deixou demonstrado, na situação em apreço e que motivou a instauração do presente processo disciplinar, não houve da parte do Senhor Presidente da Direção uma efetiva ordem porque se tratou como se reitera de uma sensibilização”.
- 1.108.** “Aliás, faz todo o sentido tendo em conta a disponibilidade manifestada, em 28 de janeiro de 2014, pela arguida e colegas do Departamento de Participações para fazer horas extraordinárias e também porque não existia um atraso efetivo de cerca de 40 (quarenta) dias no pagamento das participações do ...”.
- 1.109.** O conceito de justa causa despedimento é um conceito normativo, isto é, um conceito "carecido de um preenchimento valorativo" tendo o seu volume normativo de ser preenchido caso a caso, através de atos de valoração”.
- 1.110.** “A valoração não deve traduzir-se numa valoração pessoal subjetiva do aplicador do direito, antes deve guiar-se ou pautar-se por critérios objetivos que tenham em conta as conceções valorativas predominantes no seio da sociedade portuguesa dos nossos dias”.
- 1.111.** “Como escreve Jorge Leite, a propósito, do conceito de justa causa "a gravidade do comportamento é um conceito *objetivo* – normativo e não subjetivo – normativo, isto é a valoração do comportamento que não deve ser feita segundo critérios subjetivos do empregador ou do juiz, mas segundo o critério do empregador razoável, tendo em conta a natureza deste tipo de relações caracterizadas por uma certa conflitualidade, as circunstâncias do caso concreto e os interesses em presença.”

- 1.112.** “Nas palavras de Barros Moura "há de tratar-se de um comportamento que à luz de um critério social se mostre incompatível com a continuidade do trabalhador ao serviço daquele ou de qualquer outro empregador privado ou público. Um comportamento de tal modo grave que deve ser razoavelmente exigível a um qualquer empregador (empregador médio) que, mantendo o trabalhador ao serviço, se conforme com a sua supremacia do direito ao trabalho".
- 1.113.** “Como nos refere a nossa profusa Jurisprudência sobre o tema: "1 – O comportamento do trabalhador integrará justa causa para despedimento quando, pela sua gravidade e consequências e, designadamente, pela quebra da necessária *confiança* apreciada a luz das funções desempenhadas pelo mesmo trabalhador comprometa definitivamente a subsistência da relação trabalho. 2 – A noção de gravidade não pode ser dada através de uma valoração subjetiva de o empregador, mas há de encontra-se objetivamente através do recurso aquilo que há de haver-se como razoável no entendimento de um bom *pai de família*." (A.C. STJ de 8.7.1998: AD, 324-1584)".
- 1.114.** “O *nosso* Supremo Tribunal de Justiça esclareceu que: "A cessação do contrato imputada a falta disciplinar só é legítima quando tal falha gera uma crise contratual irremediável, tornando inexigível à entidade patronal o respeito pela estabilidade do vínculo".
- 1.115.** Acrescenta que: "A apreciação da situação de facto deve fazer-se selecionando os factos e circunstâncias a atender e valorando-os de acordo com critérios de muita diferente natureza (éticos, organizacionais, técnico-económicos, gestionários, de ordem sociocultural e até afetiva) atendendo no quadro da gestão da empresa ao grau de lesão dos interesses da entidade patronal. Carácter das relações entre as partes, ou entre o trabalhador e seus

companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, aferindo-se a culpa, a gravidade do comportamento do trabalhador e a prognose sobre a impossibilidade da subsistência da relação laboral em consonância com entendimento de um empregador normal ou médio (AC. de 26.02.2003 Rev. 1198/02 – 4.º).

**1.116.** “A admitir-se que houve desobediência, o que não se aceita nem se concede sempre dirá a arguida que: A desobediência ilegítima a ordens de superior só constitui justa causa quando haja sido culposa e de gravidade tal que haja tornado imediata e praticamente impossível a relação de trabalho sendo que a desobediência ilegítima a ordem dada ao trabalhador deve ser apreciada na conjuntura em que teve lugar”.

**1.117.** “Sendo certo que, como nos ensina o Dr. Monteiro Fernandes, a subsistência do contrato de trabalho só é impossível quando nenhuma outra medida é suscetível de sanar a crise contratual aberta pelo comportamento do trabalhador, o que faz todo o sentido sendo o despedimento uma sanção disciplinar, o comportamento culposos do trabalhador suscetível de impossibilitar a subsistência prática da relação do trabalho é – tem de ser – necessariamente de natureza infracional”.

**1.118.** “A arguida não tem antecedentes disciplinares e não violou nenhum dos deveres a que, como trabalhadora, está obrigada perante a Empresa, não podendo, portanto, ser acusada de qualquer comportamento ilícito suscetível de integrar a sanção última de despedimento com invocação de justa causa”.

**1.119.** A trabalhadora arguida juntou 11 documentos.

**1.120.** Requereu a inquirição de 4 testemunhas.

- 1.121.** E requereu a junção aos autos do “registo de assiduidade e de trabalho extraordinário praticado pela arguida desde que está ao serviço do ... e até à presente data com vista a fazer prova do referido da presente resposta e, bem assim, o seu cadastro, dado que são documentos que estão na posse da entidade patronal e aos quais a arguida não tem acesso”.
- 1.122.** A entidade empregadora juntou os depoimentos das respetivas testemunhas, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.
- 1.123.** A última diligência processual é datada de 24 de junho de 2014 e corresponde ao Relatório Final.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.3.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>2</sup>.
- 2.4.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro<sup>3</sup>, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

---

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

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

<sup>3</sup> O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- 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 do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março, 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 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 ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

---

<sup>4</sup> 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 carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.10.** Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623)<sup>5</sup>: O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável<sup>6</sup> – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...)

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

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;
- um nexó de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

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

---

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

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



“empregador razoável”, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto.

Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.

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

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

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

É dizer, em suma:

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

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

Concretamente, o S.T.J. tem reiteradamente afirmado que, ao quebrar-se a confiança entre o empregador e o trabalhador, deixa de existir o suporte



mínimo para a manutenção dessa relação: porque o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, se o comportamento do trabalhador de algum modo abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta.

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

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

No mesmo Acórdão refere-se que: IX- O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta 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)<sup>7</sup> que: (...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença,

---

<sup>7</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

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

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

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

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396.º, n.º 2, do CT<sup>9</sup>, que impõe que se atenda ao

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

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



quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

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

Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento,

determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. art. 367.º do CT.<sup>10</sup>

- 2.11.** Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de “uma clara desobediência a uma ordem direta dada pela entidade empregadora, ordem que havia sido compreendida e acatada pela trabalhadora, o que consubstancia a violação do disposto nas alíneas b), c), e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Alega ainda que tais comportamentos da arguida são reveladores do seu desinteresse pelo cumprimento das suas obrigações, falta de profissionalismo, de zelo e de empenho, desinteresse pelo cumprimento das suas obrigações, atuações que ferem de forma grave os seus deveres enquanto trabalhadora, lesando de forma notória a sua entidade empregadora, afetando severa e irreversivelmente a relação laboral.
- 2.13.** A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de “desobediência a ordem expressa da entidade empregadora, emanada do Sr. Presidente da Direção, Dr. ..., no sentido da realização de trabalho suplementar nos sábados do mês de março de 2014, ordem a que havia sido compreendida e acatada pela trabalhadora”.
- 2.14.** Acusa ainda “comportamento agravado no que respeita à arguida que tem cargo de chefia, como é o caso de ...”.
- 2.15.** Em suma, a trabalhadora vem acusada na nota de culpa de ter praticado comportamentos graves sobretudo pelo modo como se manifestaram

---

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

publicamente perante colegas de trabalho e inferiores hierárquicos num apelo à desobediência às ordens da entidade empregadora”.

- 2.16.** 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 trabalhadora.
- 2.17.** No caso em análise, conclui a entidade empregadora que “verifica-se que tais comportamentos da arguida ... são ainda mais graves, enquanto chefia, por reveladores do seu desinteresse pelo cumprimento das suas obrigações, falta de profissionalismo, de zelo e de empenho, atuações essas que ferem de forma grave os seus deveres enquanto trabalhadora, lesando de forma notória a sua entidade empregadora, afetando severa e irreversivelmente a relação laboral”.
- 2.18.** E acusa que “Essas condutas, que são censuráveis, refletem-se de forma inevitável, negativamente, no local de trabalho e perante os demais trabalhadores, minando o rigor exigível a todos no sentido do cumprimento das suas obrigações”.
- 2.19.** Ora, cabendo ao empregador provar o alegado comportamento culposos 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.
- 2.20.** Na verdade, não integra o processo remetido à CITE prova que permita estabelecer o necessário nexos causal entre o comportamento da

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

- 2.21.** 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 nega ter praticado os factos de que vem acusada, nomeadamente ter incumprido qualquer ordem de realização de trabalho suplementar, alegando não ter a mesma existido, mas antes uma sugestão, por parte do Sr. Presidente da Direção do ..., Dr. ..., com vista à sua realização.
- 2.22.** Alegando, assim, não terem existido ordens expressas com vista à referida realização do referido trabalho suplementar, pelo que não incorre em desobediência a ordens dadas pela entidade empregadora.
- 2.23.** A arguida na sua resposta, confirma não ter efetuado trabalho suplementar no dia 15 de março de 2014, uma vez que o Hotel no Algarve foi marcado em 3 de fevereiro de 2014 e, nessa altura, não havia ainda conhecimento da intenção do Senhor Presidente em fazer a sensibilização para a realização de trabalho suplementar aos sábados, mais a mais quando este referiu que iria arranjar mais gente para trabalhar numa eventual necessidade de recuperação.
- 2.24.** Assim, na sua resposta, arguida esclarece que já tinha feito a reserva para aquele fim de semana em Albufeira e o seu cancelamento tinha encargos.
- 2.25.** Alega a trabalhadora arguida, 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.

- 2.26.** A trabalhadora refere que não há qualquer comportamento da arguida que viole gravemente os seus deveres laborais.
- 2.27.** Assim, a trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa deixou impugnada toda a matéria de facto.
- 2.28.** A trabalhadora arguida, em sua defesa, na resposta à nota de culpa, alega que, “é uma funcionária extremamente empenhada com um elevado historial de horas extraordinárias feitas quer em 2011, quer em 2013, quer em 2014 chegando mesmo o número de horas executado a ultrapassar o máximo permitido por lei, tem um registo exemplar de ausência de absentismo e, ao fim de três anos, foi promovida a um lugar de Chefia o que é bem demonstrativo do seu real desempenho desde que está no ...
- 2.29.** Por último, a trabalhadora arguida, refere ainda que “não tem antecedentes disciplinares e não violou nenhum dos deveres a que, como trabalhadora, está obrigada perante a Empresa não podendo, portanto, ser acusada de qualquer comportamento ilícito suscetível de integrar a sanção última de despedimento com invocação de justa causa.
- 2.30.** 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.
- 2.31.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que o comportamento imputado constitua justa causa para aplicação da sanção de despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, por não estar relacionada com o estado de gravidez da trabalhadora arguida, 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, de modo a ilidir a presunção da licitude do despedimento.

- 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.** 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.
- 2.34.** 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 do artigo 351.º do Código do Trabalho.
- 2.35.** 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

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

- 2.36.** 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 (grávida), 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 grávida se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pelo ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 28 DE JULHO DE 2014**