



## **PARECER N.º 683/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto que lhe é imputável, 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 2042 – DL/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu a 25.11.2016 de ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., 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 entidade empregadora afirma, na nota de culpa, que, após o termo do período de licença parental gozado pela trabalhadora, que decorreu entre os dias 03 de maio de 2016 e 30 de agosto de 2016, a mesma apresentou-se ao serviço no dia 31 de agosto de 2016, tendo a empregadora informado que a pretensão da trabalhadora, no sentido de lhe ser paga a totalidade do subsídio de férias, implicava o gozo das férias correspondentes, referindo a trabalhadora que não pretendia gozar férias, mas apenas receber a totalidade do subsídio de férias, tendo-lhe sido explicado que tal não era legalmente admissível.

- 1.3.** Assim, a trabalhadora concordou em entrar, de imediato, no gozo de férias, pelo período compreendido entre os dias 01 e 28 de setembro de 2016.
- 1.4.** Afirma a entidade empregadora que, nesse mesmo dia, questionou a trabalhadora sobre o modo como pretendia gozar a dispensa diária para amamentação ou aleitação a que tinha direito, ao que a trabalhadora informou que pretendia gozar as duas horas de dispensa diária no “final do horário de funcionamento” do ..., isto é, cerca das 17:00 horas, tendo-lhe sido explicado que o horário de funcionamento do ... era das 09:00 horas às 17:00 horas, mas que o seu horário de trabalho terminava pelas 18:00 horas, pelo que sairia pelas 16:00 horas, e que deveria enviar por escrito, com o antecedência mínima de dez dias relativamente ao início do período de dispensa para amamentação ou aleitação, o pedido, acompanhado dos documentos legalmente exigidos.
- 1.5.** Alega a entidade empregadora que, nesse mesmo dia 31 de agosto de 2016, cerca das 22:49 horas, a trabalhadora remeteu-lhe uma mensagem de correio eletrónico, com o seguinte teor:  
“...Uma vez que, após o término da minha licença parental (em 30/08/2016) me apresentei hoje ao trabalho (31/08/2016) e me foi por si imposto repentinamente, sem qualquer possibilidade de negociação da minha parte, que a partir de amanhã (01/09/2016) eu gozasse as minhas férias em falta, venho solicitar que me informe em que dia me deverei apresentar ao trabalho aí nesse ...”.
- 1.6.** No dia 01 de setembro de 2016, pelas 13:44 horas, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma mensagem de correio eletrónico, com o seguinte conteúdo:  
“...Contrariamente ao que estranha e falsamente menciona no seu e-mail, não lhe foi imposto qualquer gozo de férias, uma vez que ninguém

jamais lhe impôs nada contra a sua vontade ou com qualquer discordância. Como bem sabe, estava V. Exa. ainda a gozar de licença parental e tratou de enviar-me, enquanto sua entidade patronal, uma carta registada com aviso de receção, por si remetida em 24/08/2016 e por mim recebida em 26/08/2016, entre outros, a solicitar o pagamento do Subsídio de Férias a que teria direito e não lhe teria sido por mim pago. Ora, como é óbvio, Dra. ..., o subsídio de férias é pago aquando do gozo das mesmas, ou seja, para que a Dra. ... receba o subsídio de férias, como antecipadamente exigiu antes de entrar ao serviço, terá de aguardar, no mínimo, pelo termo da licença parental e depois terá ainda que obviamente gozar as correspondentes férias. (...) o subsídio de férias será contabilizado ainda no mês de agosto findo, juntamente com um dia em que trabalhou (31/08/2016), e as férias são gozadas no mês seguinte, i.e. em setembro. Relativamente à questão que surpreendentemente coloca quanto à data aprazada para retorno ao trabalho após gozo de férias, conforme igualmente conversado ontem entre ambas e conforme ainda papel em que cuidadosa e inequivocamente lhe escrevi e também que levou em mão aquando da sua saída (post-it cor de rosa), o início das férias é hoje, dia 01/09/2016 e o termo em 28/09/2016, pressupondo os 20 (vinte dias) úteis bem sabe que lhe faltam gozar. (...) A este título, a Dra. ... pediu, inclusive, para trocar o dia 29 e 30 de setembro pelos dias 01 e 02 de setembro, ao que lhe disse não me parecer adequado e conveniente ao serviço que, após sete meses de ausência, venha trabalhar 2 dias e logo depois se ausente novamente para gozar 20 dias úteis de férias, para além do que na semana seguinte ao seu retorno (início de outubro) entrará outra funcionária em férias, pelo que convém naturalmente a Dra. ... inteirarse, pelo menos na 5ª e 6ª feira anteriores, do serviço efetuado e do serviço pendente, alterações a instruções de serviço e procedimentos, etc.”.

1.7. No dia 01 de setembro de 2016, pelas 15:39 horas, a trabalhadora enviou uma mensagem de correio eletrónico, com um teor desrespeitoso e ofensivo:

“...- Em primeiro lugar vai-me mostrar onde é que eu lhe exigi o subsídio de férias! No ofício que lhe mandei dei-lhe a informação que a segurança social me deu ou seja, que cabe à entidade patronal pagar o subsídio de férias. E eu confirmei ontem que queria o subsídio de férias? Desculpe? “uma vez que pretende ser paga de imediato e na integralidade, como me confirmou na conversa ontem, quanto ao subsidio de férias que lhe assiste.” Como?? Eu confirmei o quê? Eu até lhe disse que não estava à espera que me pagasse já o subsídio de férias, “que não ando a precisar de dinheiro!” Mais adiante.

- Vai-me dizer onde é que eu estou a dar informações falsas quanto à imposição de eu tirar férias já a partir de hoje! Ontem disse-me que ou eu tirava as férias já a partir de hoje ou então este ano não tiro mais férias! Que então só para o próximo ano! Foi ou não foi? Nunca foi minha intenção tirar já férias! Nunca! Aliás, eu perguntei-lhe quando é que as outras funcionárias tinham férias e quando é que ia ser operada para vermos outra altura para eu tirar algumas férias. E qual foi a sua resposta: “Não tens nada a ver com a minha vida nem tenho que te dar justificações de nada” Não era minha intenção saber da sua vida mas ver outra hipótese de colocação das minhas férias, tal como também lhe expliquei...”

1.8. Em resposta, a entidade empregadora remeteu-lhe nova mensagem de correio eletrónico no dia 01 de setembro de 2016, pelas 20:24 horas, com o seguinte conteúdo:

“...Com todo o respeito que me merece, a única resposta que vou dar ao seu último e-mail é a de que o mesmo viola, de forma flagrante e ostensiva, o dever de respeito que deve manter para com a sua entidade patronal. Nesse sentido, advirto-a de que se persistir nesse tipo de

comportamento, consubstanciado no uso linguagem imprópria e ofensiva para com a sua entidade patronal factos que já sucederam outras vezes e do qual já lhe dei verbal e informalmente advertências noutras ocasiões, ser-lhe-á instaurado o competente procedimento disciplinar o que, sinceramente, muito gostaria de evitar. Por isso, exorto-a veementemente a que adote outro tipo de postura nas demais vezes em que se dirija à sua entidade patrona, seja por que via for, sob pena de se romper por completo o vínculo de confiança e de lealdade que deve existir na relação laboral...”

- 1.9.** Em 05 de setembro de 2016, a entidade empregadora, por carta registada, solicitou à trabalhadora a devolução do documento original do recibo de vencimento assinado e preenchimento da ficha de atualização de dados.
- 1.10.** No dia 12 de setembro de 2016, a trabalhadora, em desrespeito e provocação, remeteu o documento original do recibo de vencimento assinado e a ficha de atualização de dados preenchida mas total e deliberadamente amarrotada e amassada, pelo que a entidade empregadora, no dia 22 de setembro de 2016, remeteu carta registada, com o seguinte teor:
- “Como é do conhecimento de V. Exa., uma vez que se encontra ausente em gozo de férias, no passado dia 05 de setembro de 2016 remeti-lhe por via postal o recibo de vencimento referente ao transato mês de agosto de 2016 (nele incluído, entre outro, o pagamento do subsídio das férias que está a gozar), bem como uma ficha de atualização de dados para efeitos de enquadramento nos escalões de retenção na fonte de IRS, tendo-lhe solicitado nessa missiva o favor de me devolver, pela mesma via postal o documento original do recibo de vencimento, devidamente assinado, bem como a referida declaração preenchida com os dados atualizados. Lamentavelmente, constatei que V. Exa. remeteu-

me aquela referida declaração totalmente amarrotada e amassada, o que denota, mais uma vez, o comportamento provocatório e desrespeitoso que tem vindo a adotar em relação à sua entidade patronal. Nessa exata medida, na sequência da advertência que lhe fiz na minha anterior comunicação, venho, pela derradeira vez, avisar V. Exa. para o facto de tais condutas não serem minimamente admissíveis, pelo que, a persistirem, implicarão a instauração do competente procedimento disciplinar”.

**1.11.** No dia 20 de setembro de 2016, a entidade empregadora recebeu uma carta da trabalhadora, na qual esta lhe imputava o facto de lhe ter alterado unilateralmente o horário de trabalho e a acusava de discriminação em relação às demais trabalhadoras do ..., com o seguinte teor:

“...venho por este meio enviar os documentos necessários para a dispensa para aleitação. Aproveito ainda para pedir que reconsiderasse a alteração de horário que me comunicou pessoalmente a 31 de agosto de 2016 (começar a trabalhar até às 18h com interrupção para almoço, saindo, em consequência da dispensa das 2h para aleitação, às 16h), uma vez que já há muitos anos que o horário de trabalho praticado nesse ... é das 9h às 17h, sem interrupção para almoço, tal como o horário de funcionamento. Tal acontecia e continua a acontecer com as restantes trabalhadoras aí no ... Esta alteração do horário surgiu porque lhe comuniquei a intenção de usufruir de tempo de aleitação e sendo que me dificulta a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e me discrimina das colegas para quem o horário de trabalho se mantém inalterado, gostava mesmo e pedia que reconsiderasse.”

**1.12.** Em resposta, a entidade empregadora remeteu uma carta registada em 26 de setembro de 2016, com o seguinte teor: “... gostaria de começar por manifestar-lhe a minha total estranheza no que concerne ao pedido

que me dirige no sentido de “reconsiderar a alteração do horário” que, supostamente, lhe teria comunicado pessoalmente por decisão unilateral minha no dia 31 de agosto de 2016. Na verdade, o horário de trabalho atualmente em vigor - que, como é óbvio, não se confunde com o horário de funcionamento do ... ao público - é das 09h00 às 18h00, com interrupção de uma hora para almoço. Não se verifica, por isso, qualquer alteração e/ou discriminação do horário de trabalho, nem em relação a V.Exa., nem quanto às demais trabalhadoras que prestam a sua atividade profissional no ... que dirjio. Por outro lado, impõe-se deixar bem claro que foi V. Exa. quem me pediu que o período de dispensa para alimentação ou aleitação fosse gozado nas duas últimas horas do seu horário de trabalho, ou seja, entre as 16h00 e as 18h00. É isso, aliás, o que decorre de forma clara e inequívoca da missiva que V. Exa. me remeteu no dia 24 de agosto de 2016, para além do que posterior e pessoalmente me transmitiu naquele mesmo dia 31 de agosto...”

**1.13.** No dia 29 de setembro de 2016, cerca das 08:54 horas, quando a entidade empregadora se dirigia para o ..., depois de ter estacionado o seu veículo automóvel nas traseiras do edifício onde o ... se encontra instalado, apercebeu-se da presença da trabalhadora que descrevia o mesmo percurso em direção ao ..., tendo a entidade empregadora dirigido por diversas vezes à trabalhadora a expressão “Bom dia, ...”; esta apercebeu-se mas não respondeu, nem lhe dirigiu qualquer olhar, limitando-se a caminhar em direção ao ... e a entrar nas respetivas instalações, após o que se sentou na sua secretária.

**1.14.** A entidade empregadora, considerando este comportamento ofensivo e desrespeitoso, questionou a trabalhadora sobre o motivo pelo qual não lhe havia respondido ao que esta, em tom agressivo, respondeu: “Não sou obrigada a falar com ninguém lá fora”, “Deixe-me em paz”.

- 1.15.** Estupefacta, a entidade empregadora questionou: “E como queres trabalhar ..., se não falas com o teu patrão???””, e a trabalhadora não respondeu, optando, por ignorá-la e começar a mexer no computador.
- 1.16.** Perante tal comportamento, a entidade empregadora voltou novamente a questionar a trabalhadora: “..., que trabalho estás a fazer se não te dei trabalho nenhum para fazeres porque não falas comigo????”, ao que a trabalhadora respondeu: “Estou a pôr as minhas coisas em dia”.
- 1.17.** Surpreendida com essa resposta, a empregadora perguntou-lhe:  
“Quais coisas, ...? Tu não trabalhas desde janeiro, estamos em setembro, que coisas tens para pôr em dia???””, mas, como a trabalhadora não deu resposta e ignorava-a, esta referiu: “Vamos fazer o seguinte, ..., eu vou para o meu gabinete, tu instala-te e quando estiveres em condições de trabalhar e em receber ordens minhas de trabalho, bates à porta do meu gabinete e avisas”.
- 1.18.** Volvidos cerca de quinze minutos, a trabalhadora bateu na porta do gabinete da empregadora e disse-lhe: “Estou em condições de trabalhar”, pelo que, a entidade empregadora ordenou-lhe que numerasse uma capa de processos de registo automóvel para efeitos de arquivo do ano corrente, devendo, para o efeito, verificar todas os processos e preencher os elementos em falta.
- 1.19.** Ainda que exteriorizando desagrado e reprovação, a trabalhadora aceitou na realização da tarefa, mas, cerca das 10:30 horas desse dia, a trabalhadora retirou uma maçã da sua bolsa e começou a comer por cima dos documentos de trabalho, pelo que foi advertida de que deveria fazê-lo na kitchenette que existe para esse efeito.



- 1.20.** Na sequência dessa advertência, a trabalhadora nunca olhou para a sua entidade empregadora enquanto esta falava com ela, nem lhe respondeu, limitando-se a levantar-se da sua secretária e a fechar-se à chave na kitchenette durante cerca de quinze minutos, tendo, seguidamente, continuado a numerar a capa (o que terminou no final da manhã), ao mesmo tempo que, deliberadamente, bocejava de forma bem audível, com o único propósito de provocar a empregadora e de prejudicar a concentração das demais colegas de trabalho.
- 1.21.** Após a interrupção para almoço, a empregadora confrontou a trabalhadora com o facto de não ter preenchido os processos constantes da capa de registo automóvel, pelo que voltou a dar-lhe essas instruções, o que a trabalhadora fez, durante a tarde desse dia.
- 1.22.** Assim, considera a entidade empregadora que a trabalhadora, de forma deliberada e intencional, despendeu praticamente um dia inteiro de trabalho para proceder à numeração de uma capa com cerca duzentas folhas, quando, em condições normais, teria executado essa tarefa em poucas horas; e, na tarde desse dia, a trabalhadora começou a numerar uma outra capa de registo automóvel, ainda que de forma anormalmente lenta, em deliberada provocação.
- 1.23.** Em 30 de setembro de 2016, a trabalhadora apresentou-se ao serviço, não falou com a empregadora, nem com nenhuma colega de trabalho, e continuou a numerar a segunda capa de registo automóvel, o que foi fazendo de forma deliberadamente lenta e vagarosa, em ostensiva provocação, pelo que, cerca dos 10h30, a entidade empregadora abordou-a e deu-lhe instruções para que, logo que concluísse a tarefa que vinha executando, procedesse à verificação de uma escritura pública de compra e venda, que já se encontrava elaborada, ao que a

trabalhadora respondeu: “Ainda vou demorar muito tempo nisto”, ao que lhe respondeu a empregadora: “Fazes quando terminares isso, então”.

- 1.24.** Porque a trabalhadora, em género de provocação, replicou com a afirmação “Não sei quando vou terminar mas sei que vai demorar muito”, a sua entidade empregadora disse: “Se queres sair de capas de automóvel e verificar escrituras, tens de te apressar então”, e, rapidamente deu por concluída a tarefa e depois procedeu à verificação de duas escrituras.
- 1.25.** No dia 03 de outubro de 2016, a empregadora solicitou à trabalhadora que fizesse o registo diário referente ao mês de setembro de 2016, a fim de ser dado cumprimento à obrigação legal de envio dessa informação aos Registos Centrais, mas executou essa tarefa de modo totalmente desleixado, sem qualquer tipo de cuidado quanto à forma ou ao conteúdo do documento, omitindo deliberadamente elementos constantes das escrituras e desalinhando propositadamente a habitual forma de elaboração, como se comprova pelo confronto entre o documento elaborado pela trabalhadora e aquele que foi remetido para os Registos Centrais; e trabalhadora tinha perfeito conhecimento sobre o modo como esse documento devia ser elaborado porquanto se tratava de uma tarefa que vinha realizando no ... há já vários anos.
- 1.26.** No dia 07 de outubro de 2016, a entidade empregadora deu instruções à trabalhadora para proceder à numeração de uma capa de registos automóvel, mas fê-lo de forma deliberadamente vagarosa, bocejando propositadamente de forma bem audível, em provocação à sua entidade empregadora.
- 1.27.** E, no final desse dia, a entidade empregadora pediu à trabalhadora uns livros sobre gravidez que lhe havia emprestado, tendo a mesma pedido

desculpa pela falta de entrega atempada dos mesmos, e referindo que os iria devolver na segunda-feira seguinte.

- 1.28.** No dia 10 de outubro de 2016, cerca das 09:30 horas, a trabalhadora comunicou à sua empregadora que pretendia devolver-lhe os livros, mas que, por lapso, só tinha trazido dois deles e solicitou autorização para se deslocar a casa para recolher o terceiro livro, o que foi aceite, mas não mais compareceu ao serviço.
- 1.29.** Afirma a entidade empregadora que, no início da tarde desse dia, recebeu uma mensagem de correio eletrónica da mãe da trabalhadora referindo que esta estava com uma “crise de hipertensão” e tinha “desmaiado” pelo que não iria trabalhar.
- 1.30.** Alega a entidade empregadora que não recebeu o original de documento comprovativo da incapacidade.
- 1.31.** A trabalhadora não compareceu no seu local de trabalho no dia 11 de outubro de 2016, nem apresentou justificação.
- 1.32.** As faltas injustificadas da trabalhadora causaram prejuízos e transtornos ao normal funcionamento do ...
- 1.33.** No dia 06 de outubro de 2016, a entidade empregadora constatou que a trabalhadora publicou no blog intitulado “...”, disponível publicamente no endereço de correio eletrónico “...”, um post em 31 de agosto de 2016, pelas 18:48 horas, com o seguinte teor: “Cheguei à pouco do trabalho. Estava a morrer de saudades minhas. Bem, o dia foi péssimo. As melhores de hoje: - Tentei entrar no local do trabalho mas ninguém me avisou que trocaram a fechadura, então estava feita tola a tentar abrir uma porta e lá de dentro viram e ignoraram. Tive que bater à porta; A

minha secretária estava ocupada pela outra colega, e a secretaria dela estava ocupada por uma nova colega, sendo que sobrou uma secretária quase à entrada do ... e em que fico de costas para os clientes. Mas tudo bem, desde que não me chateiem nem me vou dar ao trabalho de me chatear; Fui obrigada a tirar férias já desde amanhã. A minha patroa nem me deu hipótese. Amanhã não vou. Que ou tirava férias a partir de amanhã ou então só para o ano!!!! Nem me quis chatear muito pois eu já estava bem enervada e o lado positivo é que vou estar mais um mês com a minha menina; - pedi-lhe a dispensa das duas horas e sabem o que ela disse? O nosso horário sempre foi das 9h às 17h sem interrupção para almoço. Mas pelos vistos no contrato tem que é até às 18h com interrupção para almoço. Então já que quero seguir a lei que vou passar a cumprir o horário do contrato (das 9h às 18h) e que passo a sair às 16h. Há cerca de 6 anos que o horário sempre foi das 9h às 17h e agora só para me lixar faz isto. Mas só comigo porque as outras funcionárias continuarão a fazer o horário das 9h às 17h. Eu nunca falei aqui sobre isto mas a minha patroa deu-me cabo da cabeça desde que fiquei de baixa de gravidez de risco. Fiquei muitas vezes com as tensões elevadas por causa dela, por causa de mensagens que me atormentavam e mexiam com o meu psicológico... Por isso eu já sabia que ela não me ia facilitar a vida. Mas deus vai estar a olhar por mim.”

- 1.34.** No entanto, tais factos, relatados publicamente pela trabalhadora no blog, não correspondem à verdade, porquanto, o ... abre ao público em geral pelas 09:00 horas, pelo que a trabalhadora não poderia encontrar a porta fechada a essa hora, como bem sabe que não encontrou; nenhuma secretária de atendimento ao público do ... fica virada “de costas para os clientes”, já que todas as secretárias, sem exceção, são fixas e estão colocadas paralelamente aos clientes; a entidade empregadora jamais obrigou a trabalhadora a gozar férias, tendo sido antes esta a pedir o gozo de férias, antes mesmo do termo da licença

parental, através de carta que remeteu àquela; nenhuma funcionária tem horário diferente do da trabalhadora, ressalvado o desconto de duas horas diárias de trabalho de que esta beneficia em virtude da amamentação e a alternância de trabalhadores na hora de almoço, por forma a que o ... funcione ininterruptamente, pelo que todos prestam o mesmo número diário de horas de trabalho; não há nenhuma mensagem de telemóvel da empregadora a “atormentar” o psicológico da trabalhadora, mas sim a solicitar-lhe os certificados de incapacidade temporária para o trabalho, que esta se recusou fornecer.

- 1.35.** Resulta do blog que no dia 03 de setembro de 2016, pelos 15:01 horas, foi publicado um comentário a esse post da trabalhadora, acessível em ..., com o seguinte conteúdo: “Nossa (Pensava que ela estava do teu lado, lembro-me de teres falado que ela te tinha emprestado livros para grávida e que até te tinha apoiado na decisão de ter um bebé.. Realmente, que falta de sensibilidade! Poderia ter ligado a perguntar se depois da licença querias tirar férias ou algo do género. Agora chegares lá e deparaste com todo aquele “espetáculo”. Eu acho que começaria logo a chorar mal virasse costas. Olha, muita força e não baixes os braços tens direito às 2h diárias. E se tiveres que sair às 15h sai. Porque tens o mesmo direito que as outras a fazer o horário das 9h às 17h, só que com menos 2h. Tudo de bom e bjinhos para ti e para a ... :D Vai dando notícias e aproveita agora este mês para estares com a tua linda menina :)”, sendo que a trabalhadora respondeu, em 15 de setembro de 2016, pelas 09:13 horas, através de uma mensagem, acessível em ..., com o seguinte teor: “Pelos vistos era tudo fantochada!!! Enfim, há pessoas muito más neste mundo...”
- 1.36.** Ora o referido blog é público, contando com cerca de sessenta mil visualizações, sendo que a trabalhadora menciona que trabalha num ..., e embora não refira o nome da entidade empregadora, tal é identificável

pois os funcionários dos ... constam de uma lista pública: “Lista de Utilizadores Autorizados para a Prática de Atos”, acessível no sítio da internet da “...” através do endereço ... sendo a trabalhadora a única com o nome “...”.

- 1.37.** A entidade empregadora sentiu-se humilhada publicamente, quer com as faltas de verdade, quer com a atribuição de apelativos como ‘fantoche’ e ‘má’.
- 1.38.** Segundo a empregadora, a trabalhadora violou os deveres de respeitar e tratar o empregador e os companheiros de trabalho com urbanidade e probidade, de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho e de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, pelo que, para além de ter desrespeitado e ofendido a entidade empregadora, e ter posto em causa a autoridade e o poder de direção da sua superior hierárquica, perturbou e prejudicou a organização e a disciplina dentro do local de trabalho, assim como o trabalho desenvolvido pela empregadora e demais colegas de trabalho, sendo suscetível de justificar o seu despedimento com justa causa, já que a descrita conduta, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 1.39.** A trabalhadora respondeu à nota de culpa, referindo que tinha uma excelente relação laboral, e uma relação pessoal muito próxima e cúmplice com a sua entidade empregadora, mas que, após a sua gravidez, a postura da entidade empregadora mudou, começando logo por lhe baixar o ordenado base.

- 1.40.** Refere a trabalhadora que, aquando nas 25 semanas gestacionais esteve de baixa médica, começou a receber um tratamento hostil e vexatório, por parte da entidade empregadora, por sms.
- 1.41.** Tudo piorou quando regressou ao trabalho, após o gozo da licença de maternidade, sendo que a entidade empregadora foi coadjuvada pela sua colega de trabalho ..., que queria que a sua irmã, ..., que havia sido contratada para substituir a trabalhadora, ficasse com o posto de trabalho.
- 1.42.** A trabalhadora alega que viu alterado o seu horário de trabalho e que foi retirada do contacto com o público e colocada num extremo do ...
- 1.43.** Refere ainda a trabalhadora que lhe desligavam o computador, que foi colocada uma câmara de videovigilância voltada para si, e que era constantemente recriminada, com o objetivo de a perturbar, constranger e afetar a sua dignidade, criando um ambiente intimidativo, degradante e humilhante com vista ao seu afastamento voluntário.
- 1.44.** A trabalhadora afirma que não pediu qualquer pagamento do subsídio e que apenas transmitiu à entidade empregadora que pretendia gozar as férias o mais tarde possível, mas que lhe foi imposto o gozo imediato de férias.
- 1.45.** Mais refere que era prática reiterada, desde o seu ingresso, fazer jornada contínua, almoçando rápida e rotativamente nas próprias instalações, e sair às 17h00, até porque, habitualmente, desde 2010, pouco antes das 18h00, a trabalhadora arguida já estava em casa, em ...
- 1.46.** Alega a trabalhadora que, quando pediu à entidade empregadora as duas horas para aleitação esta respondeu-lhe “ai se queres cumprir a lei, vais cumprir o contrato. Vais interromper uma hora para almoço e, com as duas horas, saís às 16h00”.

- 1.47.** E mais refere que quando tentou entregar pessoalmente, no dia 31 de agosto de 2016, a documentação, a empregadora respondeu-lhe: “queres! manda por correio”.
- 1.48.** Mais alega a trabalhadora que o recibo de vencimento e a ficha de atualização de dados foram remetidos em perfeitas condições.
- 1.49.** Menciona a trabalhadora que, na manhã do dia 29 de setembro de 2016, ao chegar à porta do ..., viu surgir, atrás de si, a sua entidade empregadora em passo acelerado e a esbracejar, tendo-se-lhe dirigido com um tom alterado e agressivo: “não me viste a cumprimentar-te?! Porque não me respondeste?! “; e, já no ..., continuou a dirigir-lhe incessantemente, em voz alta e tom ameaçador, expressões como: “eu sei que me viste lá atrás”, ‘quando me vês cumprimentas-me, ouviste?”, “não te admito”, mas a trabalhadora não respondeu.
- 1.50.** Refere a trabalhadora que, quanto a estar a comer uma maçã na secretária, sempre o havia feito, mas cumpriu a ordem de ir para a kitchenette, mas não demorou mais de cinco minutos e não se trancou.
- 1.51.** Alega a trabalhadora que, nesse dia e em todos os que se lhe seguiram, apesar do ambiente atormentador, cumpriu as funções que lhe foram destinadas de forma zelosa e diligente, sem prejudicar a concentração de ninguém, como se pode confirmar pelas imagens da câmara de videovigilância que foi colocada sobre a sua cabeça; e, se por acaso bocejou, o que concede que possa ter ocorrido, foi por impulso biológico, em ato reflexo e nunca para provocar ou prejudicar ninguém.
- 1.52.** Relativamente à numeração, a mesma foi feita em conformidade com as instruções que tinha a trabalhadora, mas a empregadora queria incluir outros elementos (nomeadamente categoria, tipo de veículo, etc.), o que



fez, sem ser de forma provocatória e anormalmente lenta, sendo que ainda acedeu a outras solicitações.

- 1.53.** Assim, nesses poucos dias de trabalho, numerou e preencheu os registos de 18 capas, tendo cada uma dessas capas uma média de 300 folhas, procedeu ao registo, com todos os elementos solicitados, de cerca de 5.400 processos e, em cada um deles, preencheu um formulário com as características do veículo (matrícula, marca, modelo, tipo de veículo, categoria, tipo de registo efetuado); colocou em todas as folhas o carimbo apropriado; numerou os documentos e seguidamente as folhas; colocou o número do maço em cada folha; e, por fim, verificou que nenhuma folha ficasse sem numeração.
- 1.54.** Acresce que também foi solicitado à trabalhadora que fizesse o registo diário do mês de setembro de 2016, o que fez prontamente no programa ..., clicou na opção exportar para Word, para poder conferir, completar e formatar esse registo, e, sem que nada acontecesse, informou a empregadora dessa vicissitude, tendo esta referido: “deve ter acontecido por ter sido atualizado o sistema operativo do computador; deixa que eu faço isso lá dentro”.
- 1.55.** Confirma a trabalhadora que, no dia 07 de outubro, ao final da tarde, a entidade empregadora pediu-lhe a devolução de três livros que lhe tinha emprestado, mas só encontrou dois deles pelo que, no dia 10 de outubro a entidade empregadora referiu: “...Quero é que vás agora a casa buscar o livro”. “Vais para casa e só me apareces aqui hoje aqui com o livro!”, “demora o tempo que precisares... Já te disse, vai para casa e traz-me hoje o livro, seja a que horas for! Tens que o ter em casa!”
- 1.56.** Esta situação, após oito dias em que foi sujeita a pressões e provocações, criou na trabalhadora um tal estado nervoso que teve dificuldades em chegar a casa e foi à clinica, tendo a sua mãe informado

a entidade empregadora que não iria trabalhar, nem nesse dia, nem no dia seguinte.

- 1.57. No dia 11 de outubro, no final da manhã, a trabalhadora recebeu a comunicação da sua suspensão preventiva.
- 1.58. Assim, entende a trabalhadora que não faltou nenhum dia ao trabalho injustificadamente.
- 1.59. Menciona a trabalhadora que sempre observou os deveres de zelo, diligência e produtividade, com toda a lealdade, cuidando dos interesses da entidade empregadora como se fossem seus, facto reconhecido expressamente várias vezes, por escrito, e compensado com aumento de salário e prémios de produtividade.
- 1.60. Relativamente às expressões proferidas no blog, as mesmas não correspondem às que lhe são imputadas, uma vez que nunca utilizou a palavra “fantoche” e o termo “fantochada” refere-se à situação inusitada que vivenciava, tendo um sentido diverso do que lhe é atribuído.
- 1.61. De igual modo, também não chamou de “má” a entidade empregadora, sendo que a expressão: “há pessoas más neste mundo” traduz uma constatação de carácter genérico, sem destinatário identificado.
- 1.62. E, por outro lado, a trabalhadora não se identifica, pois apenas assina como “...”, não sendo possível identificar a subscritora do blog, impossível se torna identificar a empregadora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão

pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.3.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras

grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

- 2.4.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à parentalidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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.
- 2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.6.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, 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 (...)”, à CITE.

- 2.7.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.8.** Ainda no âmbito da especial proteção no despedimento, o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador/a no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.9.** Nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, 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 o despedimento é justificado.
- 2.10.** Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

### **III – ANÁLISE**

- 3.1.** A exigência de parecer da CITE, nos casos de despedimento de trabalhadora lactante, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação. Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, sendo que, quando o motivo justificativo patente no

processo disciplinar constituir uma discriminação, compete-lhe igualmente emitir opinião sobre a existência ou não de justa causa.

- 3.2.** Não estão em causa os factos anteriores a setembro de 2016, em que a entidade empregadora se conformou com o comportamento da trabalhadora.
- 3.3.** No que respeita aos factos ocorridos entre 1 e 12 de setembro de 2016, há que concluir que, embora a entidade empregadora não se tenha conformado com o comportamento da trabalhadora, entendeu não agir disciplinarmente, limitando-se (em 1 e 12 de setembro) a advertir a trabalhadora de que, se persistisse no tipo de comportamentos em causa, ser-lhe-ia instaurado um processo disciplinar.
- 3.4.** Relativamente ao pedido de 20 de setembro, há que concluir que, objetivamente, não existe qualquer ilícito disciplinar, e que, se a trabalhadora partia de uma base equívoca relativamente ao pedido apresentado, sempre tal equívoco foi devidamente esclarecido pela resposta da entidade empregadora, de 26 de setembro.
- 3.5.** É a partir de 29 de setembro que se verificam os comportamentos que, verdadeiramente, fundamentam a intenção de despedimento no caso em análise:
  - a) a alegada falta de saudação (no exterior do ...) no dia 29 de setembro, e a troca de palavras que se seguiu;
  - b) o episódio da maçã;
  - c) a alegada demora excessiva a realizar determinadas tarefas com uns (alegadamente deliberados e provocatórios) bocejos, o que se repete nos dias 30 de setembro e 7 de outubro;

- d) o episódio de 10 de outubro, em que a trabalhadora foi a casa buscar o terceiro livro que lhe tinha sido emprestado, e as faltas desse dia e do dia imediato;
- e) as postagens e comentários que a trabalhadora faz num blogue pessoal que mantém.
- 3.6.** Destes factos, há alguns em que a prova produzida não consegue ultrapassar as versões discordantes da entidade empregadora e da trabalhadora, como sucede quanto ao ocorrido no exterior do ... na manhã de 29 de setembro, ou quanto às circunstâncias em que a trabalhadora foi para casa no dia 10 de outubro, pelo que a conclusão da prática da infração em causa carecia de melhor prova, face à presunção expressa no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 3.7.** Da mesma forma, há factos em que quer a entidade empregadora quer a trabalhadora produzem prova, sendo tais elementos de prova contraditórios, como sucede quanto à justificação das ausências de 10 e 11 de outubro ou quanto ao sentido, alcance e repercussões das postagens e comentários do blog da trabalhadora, pelo que, também aqui, a conclusão da prática da infração em causa carecia de melhor prova, face à presunção expressa no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 3.8.** Do que sobra, há que concluir que o ocorrido no dia 29 de setembro não tem relevância disciplinar, considerando que a trabalhadora e a empregadora conversaram, a trabalhadora aceitou as tarefas que lhe foram determinadas, e cumpriu a ordem (absolutamente legítima) de não comer por cima dos documentos dos processos.
- 3.9.** Há também que concluir que a entidade empregadora não faz prova da deliberada lentidão com que foram executadas diversas tarefas (até

porque, segundo a própria nota de culpa, são tarefas para realizar em “horas”) nem do carácter deliberado (e deliberadamente provocatório) dos bocejos da trabalhadora, nem das consequências das faltas de 10 e 11 de outubro, pelo que, mais uma vez, a conclusão da prática da infração em causa carecia de melhor prova, face à presunção expressa no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

- 3.10.** É certo que sobram ainda alguns factos, que se encontram suficientemente demonstrados em sede de prova, e que se traduzem na prática de infração disciplinar.
- 3.11.** Mas importa apreciar se, ao considerar que estes factos sobrantes como justa causa para despedimento, não revela a entidade empregadora um tratamento discriminatório.
- 3.12.** O conceito legal de justa causa para despedimento engloba três elementos: um comportamento culposos do trabalhador (elemento subjetivo); uma impossibilidade prática de subsistência da relação laboral (elemento objetivo); e, finalmente, a existência de um nexo causal entre aquele e esta.
- 3.13.** Só o comportamento do/a trabalhador/a, culposos e grave em si mesmo e nas suas consequências, que em termos razoáveis não permite a viabilização da relação de trabalho, é de considerar justa causa de despedimento.
- 3.14.** Ora, estando sobretudo em causa as postagens e comentários da trabalhadora no blog que mantém, não se considerando (v. ponto 3.7) que tais postagens e comentários tenham o sentido, o alcance e as repercussões identificadas na nota de culpa, resulta claramente que não



se considera que a relação laboral tenha ficado irremediavelmente comprometida.

**3.15.** Ao nível das consequências, admitindo sem conceder toda a factualidade em causa, verifica-se uma situação que é suscetível de ser corrigida com a aplicação de uma outra sanção, num quadro em que a trabalhadora - sem antecedentes disciplinares - sempre respondeu positivamente às ordens e chamadas de atenção transmitidas pela entidade empregadora.

**3.16.** “I - O que verdadeiramente caracteriza a justa causa é a imediata impossibilidade de subsistência do vínculo laboral.

II - Essa impossibilidade traduz-se numa inexigibilidade que passa por um juízo de prognose sobre a viabilidade da relação laboral no futuro, tendo em conta os interesses em presença, sendo de concluir que aquela inexigibilidade ocorre quando deixem de existir as condições mínimas de suporte de uma vinculação duradoura que implica mais ou menos frequentes e intensos contactos entre os sujeitos.

III - Compete à entidade empregadora alegar e provar os factos com base nos quais o trabalhador foi despedido.”

(Ac. do STJ, de 08.03.2006, publicado com texto integral in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))

**3.17.** Atentas as circunstâncias do caso, impõe-se concluir que o comportamento da trabalhadora não é incompatível com a base de confiança que é elemento essencial do contrato de trabalho.

**3.18.** Era e é suscetível de ser realizado um prognóstico favorável quanto à viabilidade futura da relação de trabalho, permitindo prognosticar que a manutenção do vínculo não irá constituir fonte de perturbação no funcionamento dos serviços da entidade empregadora e, por via disso, é-lhe exigível que mantenha ao seu serviço a trabalhadora.



#### **IV – CONCLUSÃO**

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., por considerar que o mesmo comporta indícios de discriminação em virtude da condição da mesma, uma vez que a entidade empregadora ... não demonstrou que a motivação para proceder à aplicação da sanção mais gravosa, o despedimento, é alicerçada em factos devidamente esclarecidos que consubstanciem um comportamento culposos que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE DEZEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**