

PARECER N.º 101/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 562 – DG/2019

I – OBJETO

1.1. Em 06.02.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., responsável de recursos humanos na empresa "..."

1.2. A entidade empregadora junta ao processo nota de culpa acompanhada de comprovativos de envio e receção de documentos, com data de envio de 07.01.2019 e com data de receção de 10.01.2019, nos termos que se transcrevem.

"NOTA DE CULPA

É deduzida pela ..., (...), contra a trabalhadora ..., Nota de Culpa, com intenção de despedimento, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

- 1. A Arguida celebrou com a Empresa Arguente um contrato de trabalho a termo certo que teve o seu início em 10.07.2017, ao abrigo do disposto no artigo 140º, nº 4 a) do Código do Trabalho.*
- 2. O referido contrato de trabalho teria a duração de 12 meses.*
- 3. Porém, no decurso Empresa Arguente e a Arguida acordaram em convertê-lo em contrato de trabalho por tempo indeterminado do primeiro mês de vigência do predito Contrato de Trabalho*
- 4. E, em 10 de Agosto de 2017, o predito contrato sem termo entrou em vigor.*
- 5. A Arguida foi admitida para desempenhar funções de Técnica de Recursos Humanos, no apoio à internacionalização da empresa.*

6. *A Empresa Arguente durante o passado mês de Novembro de 2018, tomou conhecimento de factos, que revelam de forma inequívoca que a Arguida não desempenha as suas funções com zelo e diligência a que está obrigada, nomeadamente: provocação repetida de conflitos com trabalhadores da Empresa, desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida de obrigações inerentes ao exercício do cargo a que está afectada e lesão de interesses patrimoniais sérios da Empresa.*
7. *A Empresa Arguente tomou conhecimento que a Arguida fomentava e incentiva o mau ambiente de trabalho entre a sua equipa directa, nomeadamente entre as suas colegas (...) e (...), suas subordinadas, por diversas vezes tentou colocá-las uma contra a outra.*
8. *Entre membros da sua equipa e restantes membros da Management Team.*
9. *Entre elementos da Management Team.*
10. *Entre CEO e restantes elementos da Management Team.*
11. *Entre developers e restantes elementos da Management Team.*
12. *A Arguida não assume os seus erros, responsabilizando sempre uma colega, concretamente, a Arguida responsabilizou junto do Sr. (...), CEO da Empresa Arguente, a sua colega (...) pela celebração dos acordos de reembolso com a formação com trabalhadores da empresa — que consistia em aulas de alemão.*
13. *Sucedede que, não obstante o CEO ter incumbido a Arguida de em parceria com a Dra. (...) celebrar os preditos acordos, a Arguida nunca comunicou tal facto à Dra. (...).*
14. *O CEO chamou a Dra. ... ao seu gabinete, mostrou-se muito incomodado com a situação, porquanto já tinha contratado a professora para leccionar as aulas de alemão e os acordos com os trabalhadores ainda não estavam assinados.*
15. *A Dra. (...) ficou perplexa, porquanto a Arguida não a informou de nada sobre o assunto.*
16. *A conduta da Arguida cria um mau ambiente de trabalho e uma quebra de confiança entre colegas.*
17. *A Arguida foi incumbida de em parceria com a Dra. (...) celebrar acordos de reembolso com a formação na língua alemã com trabalhadores e que consistia em que a Empresa Arguente comprometeu-se a providenciar um curso intensivo de Alemão, com a duração*

semanal de 16 horas semanais (64 horas no total), suportando todos os custos decorrentes do mesmo — honorários de um professor devidamente credenciado, bem como todo o material necessário para a prossecução do mesmo, e o trabalhador obriga-se a indemnizar a Empresa Arguente no valor de €5.000,00, se denunciar o contrato, durante os dois primeiros anos de vigência do mesmo.

18. Sucede que, a Empresa Arguente contratou a professora para leccionar aulas de alemão, adquiriu todo o material necessário à prossecução das mesmas e o acordo com os trabalhadores não foi celebrado.

19. Na véspera de iniciar o curso estavam 9 trabalhadores inscritos.

20. No dia seguinte — dia de início do curso, o CEO tomou conhecimento de que os acordos não estavam assinados, imediatamente chamou a Arguida ao seu gabinete, advertindo-a da gravidade da situação e ordenou-lhe que comunicasse a situação pessoalmente a cada trabalhador inscrito no curso de alemão.

21. A Arguida fez tábua rasa da ordem dada pelo seu superior hierárquico e remeteu um e-mail geral para todos os trabalhadores inscritos no curso.

22. A conduta da Arguida teve como consequência a desistência da maioria dos inscritos — tendo restado apenas um. A Arguida, após o envio do e-mail geral, saiu para férias, dando nota que estaria indisponível, e deixando o assunto por resolver.

23. Face à gravidade da situação, o CFO e o CEO trataram directamente com cada um dos inscritos e conseguiram cinco trabalhadores para frequentar o curso de alemão.

24. A conduta da Arguida causou um enorme prejuízo à Empresa Arguente, quer material, porquanto tinha já sido contratada uma professora a tempo inteiro, sendo necessário refazer todo o plano estratégico, quer moral, porquanto instalou-se uma enorme insatisfação junto dos trabalhadores, pelo facto de as condições de indemnização no caso de denúncia do contrato por parte do trabalhador, terem sido comunicadas após o início do curso.

25. Em 02/12/2018 — (...) — Director Financeiro da Empresa e (...) tomaram conhecimento de contratos assinados pela Arguida, sem poderes para tal, bem como a falta de adendas aos contratos que consubstanciam a responsabilização dos trabalhadores em caso de rescisão, nomeadamente acordos de destacamento, o que originou prejuízo financeiro para a Empresa Arguente.

26. A Arguida no início do mês de Novembro informou o CEO que a trabalhadora ... e ... teriam recebido propostas de trabalho, com remunerações mais elevadas, pelo que seria necessário renegociar os seus contratos.
27. No dia 7 de Novembro, o Director Comercial, (...) abordou ambas, confrontando-as com a situação, tendo obtido como resposta que tal facto era mentira e informando-o de que tinham recebido mensagem de texto da Arguida a pedir-lhes que caso alguém as questionasse acerca do assunto das propostas de trabalho para confirmarem.
28. A conduta da Arguida, não pode de modo algum ser permitida.
29. Sendo certo que a actividade da Empresa Arguente é uma actividade de prestação de serviços, onde é fundamental e crucial manter a estabilidade emocional dos seus colaboradores.
30. Pelo exposto, somos forçados a concluir que a Arguida não tem desempenhado as funções de que foi incumbida com zelo e lealdade.
31. Dos factos expostos resulta a violação grave da Arguida como trabalhadora, designadamente os estabelecidos nas alíneas a) c) d) e e) do nº 1 do artigo 351º do Código do Trabalho, com as consequências previstas nos artigos 353º, nº1 e 354º nº 1 do mesmo diploma legal.
32. O comportamento grave e culposos da Arguida traduzido na violação grave dos seus deveres profissionais, nomeadamente o dever do estabelecido na alínea c) e) h) do nº 1 e nº 2 do artigo 128º do Código do Trabalho, os quais impossibilita a subsistência de relação laboral.
33. E, porque existe nexos de causalidade entre os dois requisitos supramencionados, constituem tais factos justa causa de despedimento por força do disposto no artigo 351º do Código do Trabalho, com imediata suspensão da trabalhadora, nos termos do artigo 354º do Código do Trabalho.
34. Assim, constituem os factos supra descritos justa causa de despedimento, nos termos do citado artigo 351º do Código do Trabalho e fundamento de imediata suspensão.
35. Os factos expostos justificam a intenção da Entidade Empregadora – a Empresa Arguente, proceder ao despedimento da Arguida.

Deve ser entregue ou remetida via CTT à Arguida a presente Nota de Culpa e, conseqüentemente a comunicação de suspensão do trabalho, sem perda de remuneração, a fim de, quando responder, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para a sua defesa.

Com a nota de culpa deve notificar-se a Arguida de que tem o prazo de 10 dias úteis para consultar o processo e, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrarem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

(...)"

1.3. A trabalhadora recebeu a nota de culpa em 10/01/2019 e apresentou resposta datada de 22/01/2019 , nos termos que a seguir se reproduzem:

"RESPOSTA À NOTA DE CULPA

Foi com grande surpresa que a signatária recebeu a Nota de Culpa que ora responde nos termos e para os efeitos do arº2 355º do Código de Trabalho, como segue:

1º - A ora respondente celebrou de facto um contrato de trabalho com a sociedade ..., que teve o seu início em 10-07-2017.

2º - Do referido contrato de trabalho consta, a sua contratação como técnica de recursos humanos, quando na realidade desde início sempre lhe foram incumbidas e atribuídas tarefas e/ou responsabilidades de chefe desse departamento, sem qualquer acréscimo de meios humanos ou mesmo vencimento adequado a tal função.

3º - Mas ainda assim, a respondente empenhou-se e lançou todos os esforços para levar a cabo tamanha responsabilidade, sendo que pelo menos até à sua entrada para baixa médica, o que lhe era transmitido por todos, representante legal e colegas que chefiavam outras secções, é que o seu trabalho era muito considerado, e mesmo em situação de baixa médica o seu posto de trabalho não estaria em risco.

4º - Perante isto, desconhece a arguida, o que realmente motivou o presente processo disciplinar, e o que está em causa no mesmo, que seja de tal forma forte, que impossibilite a manutenção do vínculo laboral.

5º - E desconhece porque, não obstante a nota de culpa ser composta por trinta e cinco artigos, não indica um único facto, uma data, uma situação concreta que habilite ou permita à ora respondente exercer o seu direito de audição e contraditório em tal processo.

6 - Antes, limita-se a declarar para grande estupefação da respondente que;

"A empresa arguente durante o passado mês de Novembro de 2018, tomou conhecimento de factos,... que a arguida não desempenha as suas funções com zelo e diligência a que está obrigada, nomeadamente:

- provocação repetida de conflitos com trabalhadores da Empresa;

- desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida de obrigações inerentes ao exercício do cargo a que está afecta;

- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa...

7º - Ora a respondente tem todo o interesse em esclarecer os assuntos constantes na Nota de culpa, mas perante tamanha falta de descrição circunstanciada de factos que alegadamente lhe são imputados, vê-se impedida de se defender, de esclarecer ou mesmo indicar prova em sua defesa.

Senão. Vejamos;

8º- Nos artigos 7º a 11º da Nota de culpa diz-se que a arguida fomentava e incentivava o mau ambiente de trabalho, com vários colegas e chefias?

- Mas como? Quais as situações concretas? Quando ocorreram e em que circunstâncias?

9º - Os artºs 12º a 23º a Nota de culpa, a arguida não consegue descortinar os factos nem o alcance dos mesmos, nem mesmo qual a sua verdadeira intervenção, pela mesma falta de descrição circunstanciada dos mesmos.

10º - Os restantes artigos estão feridos da mesma deficiência, não se compreendem quais as situações, quais as circunstâncias, fala em documentos, mas não refere quais, e qual a actuação ou responsabilidade da arguida.

1º2 - Assim, pelo descrito, a ora respondente não compreende o porquê e o alcance de tudo isto, porque tem plena consciência que sempre actuou com o maior empenho, esforço, diligência, correcção e lealdade para com a sua entidade patronal.

12º - *Aliás, não tem hoje quaisquer dúvidas que foi todo este esforço, a pressão labora) em que vivia, as inúmeras horas a mais que dedicava a todos os assuntos que lhe incumbiam, aliado à sua situação actual de gravidez, que degradou a sua saúde, tendo como consequência a sua incapacidade temporária para o trabalho desde o dia 7 de Novembro de 2018 até esta data.*

13 - *E porque sempre foi absolutamente correcta e leal com a sua entidade empregadora, logo que lhe foi comunicada tal incapacidade para o trabalho, deslocou-se de imediato às instalações da ..., onde informou pessoalmente o seu legal representante o Sr. (...) e o director dos Serviços Financeiros o Sr. (...), do que se estava a passar com a sua saúde e da sua situação de gravidez, não obstante ainda não estar legalmente confirmada por atestado médico, entregando em mão a referida baixa médica.*

14º - *A ora respondente, não quer acreditar que tudo isto, seja uma estratégia da sua entidade patronal para a despedir na sequência da sua incapacidade para o trabalho e da sua gravidez.*

15 - *Mas a realidade é que, enquanto lhe foi possível trabalhar, o que lhe era transmitido era o apreço pelas suas qualidades pessoais e profissionais, com incumbência cada vez maior de tarefas e responsabilidades, e agora é descrita na Nota de Culpa como, incumpridora, desleixada e desleal.*

É tudo quanto não se conforma, devendo o presente processo disciplinar ser arquivado, absolvendo-se a ora respondente de todas as alegadas imputações, tudo com as demais consequências legais

(...)"

1.4- A entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer, instruído com os documentos seguintes:

- a) Despacho de instauração de processo disciplinar a fls. 3;
- b) Cópia do Auto de Inquirição de testemunhas do director financeiro do empregador a fls.5 ;
- c) Cópia do Auto de inquirição de testemunhas da consultora jurídica do empregador, a fls. 9;
- d) Cópia do Auto de Inquirição da funcionária administrativa, a fls. 11;
- e) Cópia do Aviso de receção assinado pela trabalhadora arguida, a fls. 27;

- f) Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora arguida, a fls. 13;
- g) Cópia do Acordo de conversão do contrato de trabalho a termo certo em tempo indeterminado, a fls. 49;
- h) Cópia do e-mail remetido a 20/09/2018, pela trabalhadora arguida aos funcionários, em língua inglesa e respetiva tradução, a fls. 53 e 57, respetivamente;
- i) Cópia da minuta do acordo (de reembolso), a fls. 61;
- j) Cópia do e-mail remetido a 20/09/2018, pela trabalhadora arguida ao legal representante do empregador e ao director financeiro, em língua inglesa e respetiva tradução, a fls. 67 e 73, respetivamente;
- l) Cópia do e-mail remetido a 25/09/2018, pelo legal representante do empregador à trabalhadora arguida em língua inglesa e respetiva tradução, a fls. 77 e 79, respetivamente;
- m) Cópia do relatório da reunião de direcção, de 03/10/2019, em língua inglesa e respetiva tradução, a fls. 81 e 83, respetivamente;
- n) Cópia de página de aplicação do telemóvel, com conversa on-line entre a trabalhadora arguida e uma das subordinadas, a fls. 89 e 90;
- o) Cópia do contrato de trabalho sem termo entre o empregador e funcionário, a fls. 93 e declaração que constitui Anexo I, a fls. 113;
- p) Cópia do ..., a fls. 115;
- q) Cópia do Acordo de destacamento, entre empregador e um funcionário, a fls. 117;
- r) 4 Cópias de Certificados de Incapacidade Temporária para o Trabalho de trabalhadora arguida, a fls. 123 a 129;
- s) Cópia da Certificação médica do tempo de gravidez, a fls. 131;
- t) Cópia do relatório final, a fls. 133.

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 ¹do 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. A Directiva 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 actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva 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 directa 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 adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

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

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 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 actividade profissional.

2.4. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.5. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determina uma especial protecção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

2.5. Importa ainda salientar que, nos 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.*

- 2.7. 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. A nota de culpa delimita o objecto 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 infracções 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.
- 2.9. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes² (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): *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável² – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...) Assim – e tal*

² 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 redacção do seu antecessor referido no Acórdão citado.

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

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

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.

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

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

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

É dizer, em suma:

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infracção, ou seja, uma violação, por acção ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;*

- é sobre essa actuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual.(...)

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

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: "(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes - intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.

Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível."

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): " Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

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

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

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de

subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

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

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

Quanto ao nexó de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposó do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua

aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infracção – cfr. Artigo 367.º do CT.(...)”.

2.11. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado de forma grave e culposa os deveres previstos nas alíneas c) e h) do n.º 1 e 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho, assumindo comportamentos que pela sua gravidade e consequências, designadamente pela falta de zelo e diligência demonstrados; a desobediência a ordens de superiores hierárquicos; pela não promoção e execução de atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e pelos prejuízos que a trabalhadora arguida causou à empresa, impossibilitam a subsistência da relação laboral e justificam a intenção de despedimento da arguida.

2.11.1. Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos:

- a) Provocação repetidas de conflitos com trabalhadores da empresa designadamente, membros da sua equipa e membros da equipa de direcção;
- b) Desobediência a ordens do empregador e desinteresse repetido no cumprimento diligente das suas funções, designadamente, a celebração em parceria com a consultora jurídica da elaboração de acordos de reembolso com a formação de trabalhadores da empresa, que consistia na estipulação de uma indemnização no montante de € 5.000,00 por cada mês de frequência de aulas de alemão, em caso de denúncia por iniciativa do trabalhador durante os primeiros dois anos de execução. A consultora jurídica referiu que a trabalhadora arguida não a informou de nada e os acordos não estavam assinados, no arranque do curso, como suposto: Foi ordenado à trabalhadora arguida que comunicasse a situação pessoalmente a cada trabalhador inscrito no curso de alemão e esta fez tábua rasa da ordem dada e remeteu e-mail geral para os referidos trabalhadores e saiu para férias, dando nota de que estaria indisponível e deixando o assunto por resolver. Afirma que a conduta da trabalhadora arguida causou enorme prejuízo ao empregador, quer material, com a contratação da professora e aquisição do material necessário, quer moral, devido à enorme insatisfação junto dos

trabalhadores, pelo facto das condições de indemnização terem sido comunicadas após o início do curso.

- c) A assinatura de contratos pela trabalhadora arguida sem poderes para tal, bem como a falta de adendas aos contratos que consubstanciam a responsabilização dos trabalhadores em caso de rescisão, nomeadamente acordos de destacamento, o que originou prejuízo financeiro para o empregador.
- d) Informou o empregador que duas trabalhadoras da sua equipa receberam propostas de trabalho, com remuneração mais elevadas, propondo a renegociação dos seus contratos e quando confrontadas pelo director financeiro sobre a situação, responderam que tal facto era mentira e informaram-no de que tinham recebido mensagem de texto da trabalhadora arguida a pedir-lhes que caso alguém as questionasse acerca do assunto, confirmassem as propostas.

2.11.2. A trabalhadora arguida na resposta à nota de culpa veio alegar a falta de descrição circunstanciada dos factos que alegadamente lhe são imputados, o que a impede de se defender, de esclarecer ou mesmo indicar prova em sua defesa.

2.11.3. Analisado o processo disciplinar e, em particular a nota de culpa, conclui-se que os factos descritos dos artigos 7 a 11 da nota de culpa e reproduzido na alínea a) do ponto 2.11.1, não representam uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora arguida, verificando-se a inexistência de elementos fundamentais como: a indicação de datas em que os factos ocorreram; a identificação das pessoas envolvidas - trabalhadores subordinados e trabalhadores da equipa de direcção; a narração concreta e detalhada dos factos integradores da infracção disciplinar, a recolha de prova documental e/ou testemunhal, que comprovem os factos alegados, bem como a indicação de eventuais danos ou prejuízos que tais factos causaram à entidade empregadora.

2.11.4- Antes, constituem acusações vagas e genéricas, em oposição ao disposto no nº 1 do artigo 353º do Código do Trabalho, que impõe uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora arguida na nota de culpa, o que torna inválido o procedimento disciplinar, quanto a estas acusações e consequentemente,

acarreta a ilicitude do despedimento por factos baseados nas acusações em causa, nos termos das disposições conjugadas do nº 1 e da alínea a) do nº 2, do artigo 382º do Código do Trabalho.

2.11.5- Quanto à acusação a que se referem os artigos 12º a 26º da nota de culpa e identificado sumariamente, nas alíneas b) a d) do ponto 2.11.1 do presente, haverá a dizer que a acusação não logra demonstrar a efectiva responsabilidade da trabalhadora arguida nos factos descritos e o grau de responsabilidade que lhe pode ser imputada.

2.11.6- Com efeito, não resulta provado que existisse alguma ordem ou instruções gerais ou específicas das funções desempenhadas pela trabalhadora arguida por parte da entidade empregadora que demonstre estar vedado à trabalhadora arguida a assinatura de contratos ou a exigência de celebrar adendas aos contratos nos casos de destacamento e muito menos se demonstre a existência de qualquer prejuízo ou dano patrimonial, apesar de alegado. Quanto a esta situação, será de realçar que existe um único contrato junto ao processo disciplinar celebrado em 21/12/2017, assinado pelo empregador e que o acordo de destacamento para a ..., de 23/11/2017, foi assinado pela trabalhadora arguida, mas dele resulta a indicação de que o faz em representação do empregador, desconhecendo o que motivou tal e desconhecendo-se qual a razão de não conter cláusula de indemnização, bem como se este facto deve ser assacado à trabalhadora arguida, quando existe na empresa uma consultora jurídica a quem incumbe a elaboração das minutas contratuais.

2.11.7- Outrossim sucede com a inexistência de qualquer prova relativa a uma ordem dada directamente à trabalhadora arguida por superior hierárquico no que respeita ao acordo de reembolso, bem como a respetiva articulação com o curso, no tocante a prazos, não existindo prova do número de trabalhadores inscritos; do número de desistências e as razões pelas quais ocorreram; não discriminam qual o material adquirido e respetivo valor; não junta cópia do contrato de prestação de serviços com a formadora de língua alemã, que permita apurar a existência de

qualquer prejuízo e o seu valor; e tão pouco menciona se a perda de trabalhadores a ter existido, prejudicou a celebração de acordos de destacamentos, por falta de conhecimentos da língua alemã. Do alegado na nota de culpa e da prova produzida – e-mails remetidos pela trabalhadora arguida aos frequentadores do curso e ao superior hierárquico sobre a organização do serviço na sua ausência, não resulta qualquer ato que consubstancie falta de zelo ou diligência e desinteresse pelas suas funções e pelos interesses da empresa, em clara violação do dever de obediência e revelando um comportamento que inviabiliza a manutenção do vínculo laboral.

2.11.8- Igualmente, não resulta provada o alegado nos artigos 26 e 27º da nota de culpa, sobre a existência de propostas de trabalho de duas colaboradoras com remunerações mais elevadas, com o fim de renegociarem os contratos, porquanto a arguida não confirmou estes factos. Não deixa porém, de se registar a contradição da nota de culpa ao acusar a trabalhadora arguida de fomentar e incentivar o mau ambiente entre a sua equipa direta e a acusação de que engendrou uma mentira para beneficiar a sua equipa direta, procurando que fosse aprovado um aumento salarial

2.11.9- De notar que ao processo disciplinar foi junto cópia de fotografia de aplicação de telemóvel, com conversa entre a trabalhadora arguida e uma sua colaboradora. Questiona-se desde logo, que tipo de tutela gozam as mensagens de telemóvel recebidas e enviadas entre duas trabalhadoras da mesma empresa e se poderão ser utilizadas para fins disciplinares. O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 15.12.2016, proferido no âmbito do Processo n.º 208/14.1.TTVFR – D.P1, menciona o seguinte: *“A propósito do art. 26º, n.º 1, da CRP e reportando-se ao direito à privacidade de dados pessoais, Gomes Canotilho e Vital Moreira referem, in ob. citada, pág. 181, que “(...) instrumentos jurídicos privilegiados de garantia deste direito são igualmente o sigilo profissional e o dever de reserva das cartas confidenciais e demais papeis pessoais (cfr. Cód. Civil, arts. 75º a 78º).”*
E o CT salvaguarda o direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo de mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não

profissional que o trabalhador envie, receba ou consulte, independentemente do meio utilizado (o art. 22º, ° 1), bem como o direito à reserva da vida privada (art. 16º, nºs 1 e 2).

Por outro lado, se os documentos pertencerem ou respeitarem a outrem, seja aos AA. ou a terceiros que não a Ré e que não se reportem à atividade que a Ré leva a cabo e/ou às relações comerciais entre a Ré e esses terceiros e/ou com a atividade profissional que os AA. executam para a Ré (têm a ver, de acordo com as imputações que lhe são feitas pela Ré, com atividade dos mesmos por conta ou no interesse deles ou de terceiros, consubstanciadora de concorrência desleal e crime de furto), não pode a Ré deles se apropriar e fazer uso. "

2.11.10- Face ao exposto e, salvo melhor opinião, somos levados a concluir que o conteúdo das mensagens de telemóvel, enviadas ou recebidas pela trabalhadora estão abrangidas pelo direito de reserva e confidencialidade consagrado no art. 26º da CRP e art. 22º do Código do Trabalho, não podendo, em consequência e sem o consentimento da trabalhadora arguida, ser utilizado para fins disciplinares, apenas sendo admissível a prova testemunhal da trabalhadora ...

2.11.11- Posto isto e cabendo à entidade empregadora provar o alegado comportamento culposos da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar prova que de forma inequívoca demonstrasse tais alegações.

2.11.12. 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.

2.11.13. Com efeito, os factos apurados não permitem dirigir à trabalhadora arguida um juízo de censura que legitime a aplicação de uma sanção disciplinar tão grave como a que foi preconizada pela entidade empregadora, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 2.11.14.** A situação descrita não pode nem deve implicar automaticamente justa causa de despedimento da trabalhadora, por violação das alíneas a) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, tanto mais que existe presunção de inexistência de justa causa quando se trate de despedimento de trabalhadora grávida, sendo necessário que se verifiquem os requisitos da justa causa, ou seja, é necessário demonstrar o comportamento culposo da trabalhadora, ponderando a intensidade da culpa (negligente ou dolosa) e aferindo o grau da sua gravidade e consequências decorrentes dos deveres laborais infringidos, de acordo com critérios de adequabilidade e proporcionalidade. Apenas os comportamentos dolosos e de gravidade elevada, violadores de deveres decorrentes da sua relação laboral e que afetem os interesses da entidade empregadora ou da sua produtividade, inviabilizam a manutenção da relação de trabalho.
- 2.11.15.** Assim, ainda que se admita que o comportamento da trabalhadora possa, eventualmente, ser passível de censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.
- 2.11.16.** Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento, atenta a regra da proporcionalidade contida no normativo previsto no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, não configurando os factos apurados um comportamento integrador de justa causa de despedimento.
- 2.11.17.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

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

2.11.19. 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 excepcional, que constitua justa causa para aplicação da sanção de despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionado com a maternidade.

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 pela sociedade "...".

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE MARÇO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.