

PARECER N.º 349/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por facto imputável, nos termos dos n.ºs 1 e 3a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º CITE-D/1854/2021

I – OBJETO

1.1. Em 22.06.2021, a CITE recebeu do representante legal da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Empregada de Balcão de 2.ª, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.ºs 1 e n.º 3a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. Foi junta aos autos comunicação da intenção de despedimento, juntamente com a nota de culpa, remetida pelo representante legal da empregadora à trabalhadora nos seguintes termos:

«[...] Na sequência dos factos de que teve conhecimento em 23 de março de 2021 e demais factos apurados durante o inquérito prévio, gerência deliberou instaurar-lhe um processo disciplinar.

Atenta a referida decisão, junto envio a respetiva nota de culpa, tendo V. Exa. o prazo de 10 dias úteis, caso pretenda, apresentar a sua defesa, por escrito, indicar meios de prova e requerer quaisquer diligências que julgue pertinentes para a sua defesa.

Poderá consultar o processo disciplinar naquele prazo, sendo que o mesmo está disponível neste escritório, solicita-se que agende a consulta previamente, atendendo às condicionantes impostas pelo COVID19, para tanto, [...].

Mais se informa que é intenção da empresa aplicar a sanção de despedimento sem indemnização ou compensação, prevista no artigo 328.º, n.º1, alínea f) do Código do Trabalho.

Em anexo seguia nota de culpa com o seguinte teor:

«A gerência da sociedade ..., NIPC ..., com sede em ..., deliberou a instauração de um Processo Disciplinar à trabalhadora ..., desempenhando atualmente as funções de Empregada de Balcão de 2a, tendo designado, para instrutora do processo a Sra. Dra. ..., Advogada, com escritório sito em Rua ...

Assim, a sociedade, no âmbito do processo disciplinar que move contra a sua trabalhadora, com intenção de lhe aplicar uma sanção de despedimento sem indemnização ou compensação, vem deduzir a presente Nota de Culpa, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1- DOS FACTOS

1.º

A Arguida desempenha as funções de Empregada de Balcão de 2.ª desde o dia 12.08.2020 2012 na loja de venda a retalho de produtos alimentares de ... — Conforme o contrato constante no processo disciplinar.

2.º

Aquando da sua contratação ficou estipulado que a Arguida além daquela função era responsável por, além de outras, ocupar-se da limpeza e da preparação dos balcões, competindo-lhe zelar pela higienização da área do estabelecimento de venda, bem como da higiene dos utensílios, além de zelar pela reposição de produtos, aferir a sua validade e, conseqüentemente, preencher as fichas técnicas obrigatórias.

3.º

Tudo conforme a Cláusula 3.º, n.º 2 do contrato de trabalho.

4.º

Sucedo que, em janeiro de 2021, a Arguida ficou de baixa por ter contraído Covid-19.

5.º

Face a isso, foi temporariamente substituída pela ora testemunha ..., supervisora das lojas do ..., que verificou que a Arguida não cumpria com as indicações de higiene exigidas pela entidade patronal.

6.º

Tendo verificado que a loja se encontrava muito suja, desorganizada e com registos obrigatórios por preencher.

7.º

A Arguida, mesmo após advertida, continuou com a mesma conduta.

8.º

No dia 25 de fevereiro de 2021 a testemunha ..., voltou a encontrar a loja muito suja, ou seja, wc por limpar, lixos por despejar, vidros por lavar, registos por preencher, produto desorganizado nas arcas, funções que lhe haviam sido atribuídas.

9.º

Mais uma vez, foi a Arguida alertada para tal situação, no entanto, sem nada alterar no seu comportamento, continuando a incumprir com as ordens da entidade empregadora e orientações dadas pela supervisora e superior hierárquica.

10.º

Ou seja, foi a Arguida, por várias vezes alertada de que deveria manter a loja

devidamente limpa e apresentável, bem como, manter os registos de temperaturas atualizados, o que no sucedia, incumprindo a trabalhadora todas as indicações dadas pela testemunha enquanto superior hierárquica e todas as indicações da entidade empregadora.

11.º

Incumprimento esse, que poderia resultar em contraordenação aplicada pela ASAE — Autoridade para a Segurança Alimentar e Económica, para a sociedade, porquanto é obrigatório manter atualizados os registos e fichas técnicas conforme o plano HACCP.

12.º

Mantendo-se os incumprimentos sucessivos e gravosos a testemunha relatou os factos à entidade empregadora para que atuasse em conformidade, o que o fez em reunião conjunta com a testemunha, também supervisora, ... e a entidade patronal, no dia 23 de março de 2021.

13.º

Na supramencionada data, a testemunha ... relatou que tomou conhecimento, aquando da sua assunção do cargo de supervisora das lojas do ... do País, que a Arguida - em dezembro - de 2020 havia dado duas garrafas de vinho ... a um cliente que é vizinho da loja, sem que para isso estivesse autorizada.

14.º

A sociedade, em dezembro de 2020, disponibilizou em todas as suas lojas garrafas de vinho a serem oferecidas aos clientes frequentes e que tivessem um histórico de consumo regular e com real expressão.

15.º

O que, não sucedia com a oferta da Arguida que, indo contra as indicações da entidade patronal, ofertou um vizinho da loja sem que para isso este preenchesse os requisitos impostos.

16.º

Tal situação foi confirmada pela testemunha ... que no dia 26 de março 2021 em conversa com o cliente Sr. ..., cliente número ..., ficou a saber em concreto da oferta, tendo este afirmado ter recebido duas garrafas de vinho, sem ter realizado qualquer compra na loja.

17.º

O volume de compras do referido cliente é constante no documento 1 junto ao processo disciplinar e que permite verificar que o referido cliente não preenche os pressupostos para ter sido ofertado com duas garrafas de vinho.

18.º

Com a sua conduta a Arguida, quebrou a confiança e violando o dever de lealdade que sobre si impende.

19.º

Com essa conduta faz incorrer a sociedade em prejuízos, bem como, colocou a sociedade numa situação de eminente responsabilidade contraordenacional.

II- DIREITO

20.º

Com estas condutas a Arguida não podia desconhecer que violava normas legais e o seu contrato. Com as condutas descritas, incorreu em:

21.º

Violação dos deveres de boa fé e cumprimento das obrigações por parte da arguida — artigoº 126. º Código de Trabalho, doravante CT;

22.º

Violação do zelo e diligência na realização do trabalho - art.º 128. º, n.º 1, al. c) CT;

23.º

Violação do dever de cumprimento de ordens e instruções do empregador ou superior hierárquico respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho - art.º 128. º, n.º1, al. e) e n.º2 CT;

24.º

Violação do dever de lealdade - art.º 128. º, n.º1, al. f) e promoção ou execução os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa - art.º 128. º, n.º1, al. f) e h) CT;

25.º

Violação do dever de zelar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador - art.º 128. º, n.º1, al. g) CT;

Termos em que,

Face à gravidade dos factos com elevado nível de culpa é vontade da sociedade ... proceder ao despedimento com justa causa da Arguida, nos termos do artigo 328º, nº1, alínea f) do Código do Trabalho, devendo a trabalhadora, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias, respondendo por escrito à presente Nota de Culpa, prestando declarações e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade, a fim de exercer o direito de audiência prévia, prevista no artigo 329. º, n.º 6 do Código do Trabalho.

1.3. Em 18.05.2021, o representante legal da trabalhadora remeteu, pela mesma via, resposta à nota de culpa, rececionada pelo homólogo do empregador em 19.05.2021, nos seguintes termos:

«[...] ..., com a categoria profissional de Empregada de Balcão de 2.ª trabalhadora da empresa ..., sociedade comercial por quotas com sede na ..., matriculada na Conservatória Comercial do Registo Comercial sob o número de matrícula e de

identificação fiscal ..., vem, ao abrigo do artigo 355.º, do Código de Trabalho,

APRESENTAR A SUA RESPOSTA

À nota de culpa deduzida no âmbito do procedimento disciplinar - com intenção de despedimento e resolução do Contrato de trabalho invocando a justa causa que lhe foi instaurado, JAMAIS, a trabalhadora se conformará com o conteúdo ultrajante, falso e humilhante que integra tal nota de culpa, carretada de calúnias e imputações de comportamentos com as quais nunca se conformará, nem nesta resposta, nem em outras instâncias. Contudo, e cumprindo os formalismos da lei e do Código do Trabalho por não deixar tal situação passar impune sem exercer, já o seu primeiro direito, apresenta a sua resposta devidamente fundamentada, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. DO ENQUADRAMENTO LEGAL DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR E DA NOTA DE CULPA

1.º

O poder disciplinar do empregador pode servir propósitos de prevenção, mas em regra, surge associado à via sancionatória, não podendo, contudo, ser arbitrário.

2.º

A aplicação de qualquer sanção disciplinar pelo empregador exige o cumprimento de procedimentos e prazos específicos, bem como a observância dos princípios da legalidade e da proporcionalidade, atendendo-se à gravidade da infração e à culpa do trabalhador.

3.º

O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração ou no prazo de prescrição previsto na lei penal, caso constitua também a prática de um crime, devendo iniciar-se nos 60 dias subsequentes ao conhecimento do empregador ou do superior hierárquico com competência disciplinar da prática da infração.

4.º

No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar ao trabalhador as seguintes sanções: repreensão; repreensão registada; sanção pecuniária; perda de dias de férias; suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; despedimento sem indemnização, devendo a aplicação da sanção ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

5.º

Após o período de inquérito, onde se averiguam das circunstâncias de modo, tempo e lugar, bem como de apurar acerca da eventual responsabilidade do trabalhador em causa, a entidade empregadora, caso conclua pela verificação de algum comportamento suscetível de constituir violação de deveres laborais, deve elaborar nota de culpa, a qual é notificada ao trabalhador.

6.º

Caso a infração assuma gravidade tal que se verifique impossível a manutenção do vínculo laboral, sendo intenção do empregador lançar mão da sanção de despedimento com justa causa, a comunicação da intenção de despedimento deverá ser efetuada por escrito, devendo o empregador anexar a nota de culpa, onde se descrevem, circunstanciadamente, os factos imputados ao trabalhador.

7.º

Notificada a nota de culpa ao trabalhador, este dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e para responder às acusações que lhe são imputadas. De acordo com o artigo 355.º do Código do Trabalho o que passamos a transcrever por presunção que quem elaborou esta nota de culpa possua desconhecimento de tal artigo: '1 - O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 - Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior'.

8.º

A nota de culpa constitui a peça fulcral do procedimento disciplinar, por delimitar o seu objeto e na qual a eventual decisão final de despedimento se pode fundamentar.

9.º

Segundo Pedro Furtado Martins, in 'Cessaçã o do Contrato de Trabalho', Principia, 4.^a edição, pág. 208 e seguintes, '[Exige-se que a nota de culpa contenha uma descrição circunstanciada dos factos de cuja prática o trabalhador é acusado'. Significa isto que não basta uma indicação genérica e imprecisa do comportamento imputado ao trabalhador. É necessário especificar os factos em que esse comportamento se traduziu, bem como as circunstâncias de tempo e lugar em que tais factos ocorreram. Ora, o que é exigido numa nota de culpa é os comportamentos do trabalhador que deram origem a um procedimento disciplinar e consequentemente a intenção do empregador sancionar o trabalhador.

10..º

Ora, tais acusações, são falsas e dirigidas a uma Mulher grávida, respeitadora e respeitada, sem qualquer tipo de conduta desviante ou ilícito na sua vida.

11.º

A nota de culpa deve adquirir um critério de adequação formal, ou seja, impõe-se que a entidade empregadora, na Acusação que formula, em forma de Nota de Culpa, contra o trabalhador arguido, faça constar a descrição circunstanciada dos factos imputados a este último.

12.º

Tais circunstancialismos, enquanto narrativa e enquadramento, em termos de tempo, modo e lugar da sua verificação, das atuações de índole disciplinar assacadas ao trabalhador arguido no correspondente procedimento disciplinar, constitui uma das pedras de toque da validade da Nota de Culpa, pois só assim é conferido ao trabalhador visado pela mesma e ameaçado com a aplicação da sanção máxima que é o despedimento, a possibilidade de exercer, em toda a sua plenitude e eficácia, o respetivo direito de defesa relativamente aos comportamentos que, na perspetiva da sua entidade empregadora, por violadores dos seus deveres laborais, possuem gravidade suficiente para quebrarem, irremediavelmente, a relação de confiança existente e fundarem a imediata cessação do contrato de trabalho.

13.º

Como afirmar Pedro Furtado Martins, 'exige-se que a nota de culpa contenha uma descrição circunstanciada dos factos de cuja prática o trabalhador é acusado. Significa isto que não basta uma indicação genérica e imprecisa do comportamento imputado ao trabalhador, sendo necessário especificar os factos em que esse comportamento se traduziu, bem como as circunstâncias de tempo e lugar em que tais factos ocorreram. (...) Trata-se de uma exigência de óbvia justificação: o trabalhador só tem possibilidade de se defender perante acusações concretas e minimamente identificadas. (...) A importância da nota de culpa é decisiva, desde logo porque contribui de forma essencial para delimitar os factos suscetíveis de fundamentar o despedimento. Nos termos do artigo 357.º, 4, na decisão final o empregador não pode invocar factos que não constem da nota de culpa ou que não tenham sido referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se tais factos atenuarem ou afastarem a sua responsabilidade'.

II. DO DIREITO DE DEFESA

14.º

O direito de defesa é um direito fundamental que envolve não só o direito de responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, mas também o direito de produzir prova pertinente para o esclarecimento da verdade (Ver, entre outros, Ac. STJ, de 30.03.1989, BMJ, 385.º/509 e Ac. RC, de 13.01.1993, BTE, 2. série, n.ºs 4-5-6/95, pág. 527).

15.º

Como escrevem Jorge Leite e Coutinho de Almeida, em Coletânea de Leis do Trabalho, pág. 260, 'a exigência de prova traduz-se, na verdade, numa garantia fundamental contra eventuais arbitrariedades e até perseguições.

16.º

O processo disciplinar laboral insere-se nos chamados processos auto tutelares em que o poder compositivo radica num dos sujeitos das pretensões a compor enquanto os

demais se inserem no domínio da hétéro composição de conflitos em que esse poder radica num terceiro imparcial, que não representa, não auxilia, nem se identifica com qualquer dos sujeitos das pretensões em confronto (cf. Soveral Martins in 'Processo e Direito Processual Executivo', 1984-1985 págs. 12 e ss.).

17.º

Na sequência do exposto, dir-se-á, que o envio da Nota de Culpa não tem alcance de demonstrar a factualidade ali elencada, mas, tão somente, o de facultar a defesa do arguido.

18.º

Nesse sentido veja-se Ac. da Relação do Porto, Proc. RP200412200415125 (<http://www.dgsi.pt>): 'II - O direito a consultar o processo (incluído na previsão do artigo 413.º do Código do Trabalho) assenta na ideia de que a defesa do trabalhador é da maior relevância processual e, por isso, implica a possibilidade de consulta de todos os elementos em que se funda a nota de culpa'.

19.º

Com o devido respeito, que é muito, a nota de culpa não tem o mínimo de fundamento, por lhe perecerem razões, quer de facto quer de direito.

20.º

Desde logo se constata, de forma clara e evidente que a acusação é desprovida de fundamento, por ausência de factos que a suportem. Com efeito, de harmonia com o artigo 351º, nº1, do Código do Trabalho, constitui justa causa do despedimento 'o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho'.

21.º

Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T3º, p. 228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T10, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende, para além da gravidade das consequências danosas do comportamento, 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, ou seja, existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral.

22.º

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, que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

23.º

O procedimento do trabalhador tem de ser imputado a título de culpa.

24.º

Mas não basta tal comportamento!

25.º

Com efeito, necessário é também que a conduta seja de tal modo grave que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, não seja possível a subsistência do vínculo laboral.

26.º

A gravidade do comportamento culposo do trabalhador deve ser aferida com base em critérios de objetividade e razoabilidade, segundo o entendimento de um pai de família, em termos concretos, relativamente existe justa causa quando o estado de premência no despedimento seja de julgar mais importante que os interesses opostos na permanência do contrato, conforme acórdão da Relação de Lisboa de 7/09/2007, Proc.RP200707090647281

32.º

Assim, existirá impossibilidade prática de subsistência da relação laboral sempre que, nas circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais, que ele importa, seja de forma a ferir, de modo exagerado e violento, a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal, colocada na posição do empregador, ou seja, sempre que a continuidade do vínculo represente uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

33.º

Ora, conforme se procurará demonstrar não houve nenhum comportamento culposo da trabalhadora arguida para que tal impossibilite a subsistência da relação de trabalho. Tanto que, após retomar da sua primeira baixa por gravidez a trabalhadora voltou ao seu local de trabalho, mas rapidamente pelo simples facto de se encontrar grávida surgiu a presente nota de culpa. Logo, fica desde já provado que havia, tal como há, condições para continuar a relação de trabalho. Se a relação laboral teve condições para subsistir durante esse retorno ao trabalho, data em que a empresa já sabia dos alegados comportamentos da trabalhadora, mas considerou a trabalhadora uma mais-valia na melhoria da produtividade da empresa, não se compreende assim o contrassenso em que consiste esta nota de culpa.

III - DOS ALEGADOS FACTOS QUE SE IMPUGNAM

34.º

Não existiu qualquer comportamento culposo da trabalhadora arguida, atento o circunstancialismo que se irá demonstrar não há qualquer impossibilidade na subsistência da relação de trabalho.

35.º

A trabalhadora arguida não praticou os atos que vem acusado. Diferentemente, assim se impugna tudo do que vem acusada. Com efeito,

36.º

Impugnam-se os artigos 5.º, 6.º e 7.º da nota de culpa, na medida em que os mesmos faltam à verdade, razão pela qual seguem, desde já, seguem impugnados. Facto é que a trabalhadora arguida enquanto Empregada de Balcão de 2a desde que iniciou funções na loja em questão, e desde que se encontra sob as ordens e direção da sua entidade empregadora foi informada das normas de higiene e limpeza estabelecidas, as quais sempre escrupulosamente cumpriu com o máximo rigor desde a limpeza geral da loja incluindo: chão, balcões, móveis, utensílios, arcas, vidros, WC e a desinfecção por várias vezes ao dia de todos os locais/objetos a que os clientes tivessem acesso, tendo inclusivamente várias vezes elogiada por esse mesmo trabalho.

37.º

Ainda quanto à impugnação do artigo 6.º e 7.º da nota de culpa mais se diga que o ali vertido mais não passa de perceções que se à esfera pessoal e íntima da alegada testemunha ..., pelo que não compete à trabalhadora arguida deles ter conhecimento, tanto que a nota de culpa deve apenas conter factos de cuja prática a trabalhadora é acusado, e não floreados que visam impactar a versão da entidade empregadora, além de não existir prova cabal do ali alegado para além da alegação oral dessa testemunha. Mas a este respeito (à alegada falta de limpeza) há ainda que dizer que a supervisora ... por várias vezes compareceu na loja com a trabalhadora arguida presente e nunca a advertiu do quer que fosse, em especial da alegada falha na limpeza, muito pelo contrário, até a elogiava o fato da loja estar limpa e arrumada. De igual modo a trabalhadora arguida não se pode conformar com a alegação feita a respeito dos registos obrigatórios por preencher, pois a verdade dos factos é que a aqui trabalhadora arguida sempre os preencheu exceto nas alturas quem que esteve ausente do seu local de trabalho derivado ao (1) Isolamento profilático (de 23-01-2021 até 30-01-2021); (2) Baixa por covid-19 (de 31-01-2021 até 10-02-2021); e à (3) Baixa por gravidez de risco (de 25-02-2021 até 21-03-2021), sendo que após a cessação dessa baixa a aqui trabalhadora arguida férias que já se encontravam programadas referentes a 2020 (de 22-03-2021 até 29-03-2021) tendo apenas retomado ao trabalho dia 30-03-2021.

38.º

Mais se diga ainda quanto à impugnação do artigo 7.º da nota de culpa que nunca houve qualquer tipo de advertência fosse ela oral ou escrita por parte da supervisão da entidade empregadora. Pois se assim fosse, não houvesse a confiança na qualidade de trabalho da aqui trabalhadora arguida não teria a gerência da entidade empregadora pedido à aqui trabalhadora arguida no dia 11-02-2021 para trabalhar na loja de ..., não só porque a arca da loja de ..., onde a trabalhadora arguida desempenhava as suas funções

laborais, foi substituída após uma avaria, mas também porque iriam receber toda a mercadoria aproveitavam para ensinar a nova supervisora ... a dar entrada dos artigos. Pelo que no dia 12-02-2021 a aqui trabalhadora arguida já iniciou novamente funções na loja de ..., loja essa a qual se encontrava com falta de artigos nas arcas, por falta e falha na reposição, artigos de padaria e pastelaria misturados com artigos de carne, alguns até para devolução, o que era extremamente proibido, pois os artigos deveriam estar separados por secções, além de a loja se encontrar bastante suja incluindo os vidros exteriores. Atendendo a este quadro mais parece que se além não cumpriu com os deveres laborais que se encontravam obrigada não foi a trabalhadora arguida, bem pelo contrário, mais parecendo quer a entidade empregadora a despedir por factos que não praticou pelo simples facto de se encontrar grávida.

39.º

O mencionado no artigo 8.º, 9.º e 10.º da nota de culpa é impugnado pela trabalhadora arguida, pois após ter informado a sua entidade patronal da sua gravidez não planeada continuou a desempenhar as funções exigidas pela empresa tal como sempre fez, apenas informou que devido a alguns desconfortos de início da gravidez precisaria de ajuda para proceder à devolução de alguns artigos que se mais pesados por serem devolvidos em caixas completas, sendo que a entidade empregadora informou a aqui trabalhadora arguida de que assim que tivessem oportunidade iriam a ajudar a proceder à devolução dos mencionados artigos, porém tal não aconteceu e os artigos mantiveram-se na arca de reserva dado que atentos os desconfortos com a gravidez da aqui trabalhadora arguida e a sua baixa estatura não consegui os deslocar das referidas arcas.

40.º

Quanto aos concretos artigos da nota de culpa impugnados no ponto anterior (artigo 8.º, 9.º e 10.º) a verdade é que a trabalhadora após organizar as arcas de congelação verificou que existiam artigos em que a data de validade tinha terminado no dia 08-02-2021, data esse em que se encontrava de baixa médica por situação de covid-19, o que reportou à entidade empregadora, sucede que em nenhum momento lhe foi informado que esses artigos se encontravam para devolução. Além disso, no dia 24-02-2021 a trabalhadora arguida foi alvo de um episódio de urgência de madrugada após um sangramento relacionado com um descolamento ovular, o qual a obrigou a ficar em repouso total até dia 21-03-2021, tendo desse facto informado as supervisoras ... e ... do sucedido as quais lhe comunicaram e deram instruções para desse facto dar conhecimento aos recursos humanos, sendo que nesse mesmo dia encaminhou a baixa médica por email. Acresce que, no dia 25-02-2021 informou a supervisora ... de que teria deixado algumas funções no dia 24-02-2021 por desempenhar pois nesse dia já não se estava a sentir muito bem, a qual respondeu de forma positiva, dizendo para se

preocupar com o mais importante naquele momento que seria a sua gravidez, já que a mesma é considerada de risco.

41.º

Acresce que quanto à impugnação especificada do artigo 10.º da nota de culpa, o qual já seguiu previamente impugnado, há que voltar a frisar que as alegadas acusações relativas à limpeza da loja são falsas e mentirosas, pois desde que a aqui trabalhadora arguida se encontrou ao serviço daquela loja sempre a mesma respeitou escrupulosamente todas as normas de limpeza. E por essa mesma razão é que em momento, ao contrário do mencionada na nota de culpa, fui a aqui trabalhadora arguida alertada do quer que fosse, em especial de algum tipo de situação negativa relativamente à limpeza e manutenção da loja. Ademais, em relação aos registos de temperaturas e limpeza (desinfecção) foi a aqui trabalhadora arguida informada pela senhora ... que teria que (re)preencher as novas folhas de registo, sendo que para tal teria de (re)preencher novamente todos os registos de todos os dias desde a abertura de loja em agosto de 2020, ou seja, registos últimos 6 meses anteriores. Ou seja, concretamente rena a aqui trabalhadora arguida de (re)preencher registos dos 132 dias, que incluíam os registos de limpeza 6 vezes por dia da loja em geral, mais 3 vezes por dia a limpeza do WC, feitas as contas seriam mais de 1000 registos que teria que voltar a (re)preencher nas novas folhas de HCCP. Algo que a aqui trabalhadora arguida foi fazendo nos tempos mortos da loja (quando não havia clientes) tal como informou a supervisora ... Quanto aos registos de temperatura os mesmos sempre estavam atualizados até ao momento da ausência da aqui trabalhadora arguida pelos motivos expostos no ponto 37.º da presente resposta à nota de culpa.

42.º

O artigo 11.º da nota de culpa é igualmente impugnado por se tratar de um juízo conclusivo e incerto projetado para o futuro, não existindo qualquer prova cabal do mais relatado a não ser as declarações orais das testemunhas que serviram de instrução à referida nota de culpa.

43.º

O artigo 12.º da nota de culpa por se tratar de factos sobre os quais a trabalhadora arguida não teve intervenção direta, nem tão pouco tinha de ter conhecimento. No entanto a trabalhadora arguida estranha o facto de ter existido essa reunião precisamente um dia depois de ter voltado ao trabalho da sua baixa médica e ter manifestado as suas preocupações de gravidez de riscos juntos senhora ... e ..., o que leva a crer que a presente nota de culpa não passa de um artifício para despedir a trabalhadora pelo simples facto de se encontrar grávida. Ademais, curioso é ainda o facto de a senhora ... servir de alegada testemunha para todas as acusações feitas pela supervisora ..., e em nenhum momento a supervisora do Norte da aqui trabalhadora

arguida, pessoa essa que estava quase diariamente em contacto com a trabalhadora arguida na loja, a advertiu para qualquer falha na limpeza, e/ou produtos para repor e fichas por preencher, o que desde logo já diz muito quanto ao teor e intuito da presente nota de culpa.

44.º

A trabalhadora arguida, não se pode conformar com o vertido nos artigos 13.º, 14.º, 15.º e 16.º da nota de culpa na medida em que os mesmos faltam à verdade, razão pela qual seguem, desde já, impugnados. Facto é que em dezembro de 2020 o diretor do departamento de marketing, ... compareceu na loja de ... para entregar as garrafas de vinho ..., informando a aqui trabalhadora arguida que as mesmas seriam para oferecer aos clientes habituais antes da sua comercialização no mercado daquele vinho. Mais tendo sido referido e autorizado pelo diretor do departamento de marketing, ..., a oferecer esse mesmo vinho ao senhor ..., que é proprietário do estabelecimento ao lado da loja da fábrica, e não vizinho como aparece na nota de culpa, pelo motivo de ser um cliente habitual e por publicitar e recomendar a loja aos seus clientes/amigos e vizinhos, algo que fez com que essas mesmas recomendações trouxessem mais clientes à loja, muitos dos quais tornaram-se clientes habituais, e o diretor do departamento de marketing, ... tendo disso conhecimento quis presentear o senhor ..., só não o tendo feito pessoalmente em virtude de falta de tempo pelo que pediu, instruiu e autorizou a aqui trabalhadora arguida a assim proceder. Ora se alguém incumpriu alguma norma e regulamento de forma culposa em relação ao vertido nos pontos aqui concretamente impugnados esse alguém não foi, de todo, a aqui trabalhadora arguida.

45.º

A trabalhadora arguida impugna o vertido nos artigos 17.º a 18.º da nota de culpa, uma vez que, como já foi referido, na altura em que foi oferecido as duas garrafas ao senhor ..., a pedido do diretor do departamento de marketing, ..., não havia nenhum qualquer tipo de valor mínimo para a oferta das mesmas sendo que, o único critério seria somente o facto de ser cliente habitual como forma de premiar a sua assiduidade para com a loja, e o facto de aconselhar a loja e seus produtos a outros clientes. A verdade, é que a entidade empregadora em nenhum momento definiu o que se deveria considerar por cliente habitual nem, quem deveria ser permeado com essas garrafas oferta em virtude de atrair pessoas aquela loja, ou seja, não o tendo feito a entidade empregadora mal andou ao deixar conceitos genéricos, abstratos e abertos não podendo agora por esse facto querer retirar factos ilícitos praticados pela aqui trabalhadora, quando os mesmo nem tão pouco foram praticados com culpa grosseira, pelo contrário conforme já explicado no artigo 44.º da presente resposta à nota de culpa. A verdade é que só após um período de tempo, e após essas garrafas oferta em específico terem sido ofertadas ao senhor ..., é que foram estipuladas pela entidade empregadora tabelas onde referiam

que em compras superiores a determinado montante é que os clientes da loja teriam direito à oferta de algum artigo de padaria ou carne à escolha, incluindo também as mencionadas garrafas de vinho.

46.º

Segue impugnado o artigo 19.º da nota de culpa visto tratar-se de factos sobre os quais o trabalhador arguido não tem intervenção direta, bem como desconhecer na sua amplitude quais os concretos prejuízos que a entidade empregadora teve à conta da sua alegada atuação. Note-se que em toda a nota de culpa não existe um único facto que concretize tal matéria, mais não passando de mera alegação e suposição que pelo seu carácter geral e abstrato não produzem valor na decisão final do procedimento disciplinar razão pela qual não deve ser considerado. **ORA, É EXTRAORDINÁRIO QUE UMA NOTA DE CULPA COM 25 ARTIGOS SEJA TÃO POBRE EM SUBSTÂNCIA QUE NÃO CONTENHA UM ÚNICO FACTO QUE SE POSSA REALMENTE IMPUTAR AO TRABALHADOR ARGUIDO** de algum comportamento culpo, pelo que a presente nota de culpa mais não passa de um artifício pelo facto de aqui trabalhadora arguida se encontrar grávida o que revela desde logo um comportamento discriminatório por parte da entidade empregadora.

47.º

Quanto aos artigos 20.º a 25.º da nota de culpa os mesmos, por mera cautela, seguem impugnados pela trabalhadora arguida, porque pese embora se trate de alegação de matéria de direito e conclusões que visam na sua globalidade comprovar uma alegada versão dos factos determinados pela entidade empregadora. Conclusões essas com as quais a ora trabalhadora arguida não concorda, por não corresponderem à verdade, quando é certo que se exige que a nota de culpa contenha uma 'descrição circunstanciada dos factos' de cuja prática a trabalhador é acusado. Significa isto que não basta uma indicação genérica e imprecisa do comportamento imputada à trabalhadora, sendo necessário especificar os factos em que esse comportamento se traduziu, bem como as circunstâncias de tempo e lugar em que tais factos ocorreram — o que não se sucede.

48.º

Pelo exposto, é por demais evidente a falta de fundamento do presente processo. Pelo que, só por uma atitude persecutória se compreende o presente processo disciplinar. Atitude persecutória assente no facto de a aqui arguida se encontrar grávida e com gravidez de risco.

49.º

Assim, a nota de culpa, não encerra realmente em si mesma uma qualquer factualidade que, ainda que minimamente, pudesse não só tipificar e caracterizar a suposta violação de deveres por parte do trabalhador, como ainda, e sobretudo, servir de sustentáculo

legal e de fundamento para o despedimento com justa causa do mesmo.

50.º

Pois não houve qualquer comportamento culposos da trabalhadora uma vez que este não violou quaisquer deveres de zelo, diligência e obediência para com a sua entidade patronal.

51.º

Sendo certo que, é entendimento pacífico na doutrina e jurisprudência que não basta, porém, um comportamento ilícito e culposos para preencher o conceito legal de justa causa.

52.º

Pois, é necessário, ainda, que esse comportamento, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pois, como bem salientam Bernardo Xavier e Monteiro Fernandes, o que verdadeiramente caracteriza a justa causa subjetiva é a imediata impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho.

53.º

O que, no caso não acontece, pois, para além da mesma não ter praticado quaisquer atos que pudessem ter afetado de forma negativa e irreparavelmente o elo de confiança em que se baseia a relação jurídico labora tomando insustentável a sua manutenção.

54.º

Sendo certo que, a doutrina e a jurisprudência têm vindo a afirmar, a inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral só ocorre quando, efetuada a análise diferencial dos interesses em jogo, seja de concluir que deixaram de existir as condições mínimas de suporte de uma vinculação duradoura que implica mais ou menos frequentes e intensos contactos entre os sujeitos, ou seja, por outras palavras, quando não seja razoável exigir do empregador a subsistência da relação contratual, nomeadamente por ter sido quebrada a relação de confiança que o contrato de trabalho, atenta a sua peculiar natureza (*intuitu personae*), pressupõe, pois, como diz Pedro Romano Martinez 'apesar da massificação do trabalho, o contrato de trabalho ainda assenta numa relação fiduciária, em que a confiança recíproca tem um papel de relevo, uma vez que a mútua colaboração, estabelecida no Código do Trabalho pressupõe o carácter fiduciário da relação contratual, sendo difícil de conceber a mútua colaboração se as partes não confiarem uma na outra'.

55.º

Assim, perfilhando-se como uma acusação, tal nota de culpa não deixa de se apresentar amputada de factos, conclusiva, vaga, genérica, viciada pela ausência de uma concreta factualidade sinalizadora da gravidade do comportamento do arguido, com todas as suas consequências e reflexos em termos acusatórios, quer como delimitador da própria nota

de culpa e sustentáculo - básico de uma posterior decisão de despedimento, quer ainda, e não menos importante no quadro e em parâmetros do cabal exercício de um direito de defesa da ora trabalhadora arguida.

56.º

Não resultando da mesma uma crise contratual extrema e irreversível, que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

57.º

Pois os factos imputados além de não corresponderem à verdade.

58.º

Nunca podem constituir nenhuma infração disciplinar e muito menos servir de sustentáculo a uma potencial decisão de despedimento.

IV- DA COMUNICAÇÃO À CITE POR SE TRATAR DE TRABALHADORA GRÁVIDA

59.º

‘A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/20 12, de 26 de março).

No âmbito das suas atribuições esta Comissão aprecia as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal; presta informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e analisa as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo da licença parental (alíneas d), e) e í do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/20 12, de 26 de março).

60.º

No presente caso é obrigatório parecer da CITE, sendo obrigatório no caso de despedimento disciplinar, despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, não o será nas outras formas de cessação do contrato de trabalho, nomeadamente, nas situações de caducidade do contrato de trabalho a termo.

61.º

O art.º34, a) do CT, estipula que se entende- por trabalhadora grávida aquela que informa o empregador do seu estado de gestação, por escrito e mediante a apresentação de atestado médico.

O art.º51 do CT dispõe que: ‘O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres’. Os n.ºs 3 e 4 dispõem, ainda, que o referido parecer deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à receção do processo despedimento pela entidade competente, sendo inválido o despedimento caso não tenha sido solicitado esse parecer, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

Como é referido no Acórdão deste Tribunal, de 14/12/2004, cujo relator é adjunto neste acórdão, e se encontra publicado na Internet, ‘um tal parecer, muito embora se insira no escopo último da lei de proteção na maternidade, não pode deixar de ser entendido como um dos elementos coadjuvantes, mas essencial, na ponderação que à entidade patronal compete efetuar ao proferir a decisão disciplinar de cessação unilateral do contrato de trabalho ou despedimento de uma sua trabalhadora que se encontre em qualquer das ditas circunstâncias (...)’ e mais à frente refere que aludido Parecer deverá ser solicitado uma vez finda as diligências probatórias, ‘pois só dessa forma poderá a mesma dispor das condições adequadas à emissão de cabal parecer. Tudo aponta, pois, no sentido de que este parecer apenas possa ser solicitado pela entidade patronal à entidade competente, concluída que se mostre a fase de instrução do procedimento disciplinar e antes, obviamente, da fase de deliberação a adotar por aquela, remetendo, para o efeito à entidade competente, cópia do procedimento disciplinar’.

62.º

Logo, no presente caso está a entidade empregadora obrigada a pedir parecer à CITE o que até presente data ainda não o fez, pelo menos do que seja conhecimento da aqui trabalhadora arguida, motivo pelo qual a aqui trabalhadora arguida requereu ela mesmo parecer quanto à presente situação.

VI- DISPOSIÇÕES FINAIS

63.º

Durante os últimos meses de trabalho, a trabalhadora arguida fez o que, humanamente, era possível fazer nas condições adversas em que laborou em tempos de Covid-19, tendo todo o seu trabalho sido executado sem mácula.

64.º

A trabalhadora arguida sempre prestou o seu trabalho de forma diligente e zelosa.

65.º

Sempre contribui para crescimento e produtividade da empresa, correspondendo aos

seus elevados padrões, tal como é do conhecimento da empresa, ou não a tivessem enviado, também, para a loja de ...

66.º

Com as acusações que tem sido alvo, o trabalhador arguido sofre uma de depressão, tendo este processo disciplinar prejudicado não só o seu estado de saúde, como a sua vida familiar, como sendo perigosa para o seu atual quadro de saúde de gravidez de risco.

67.º

A trabalhadora arguida nunca sofreu qualquer sanção disciplinar desde que se encontra em idade profissional ativa. Tem um passado sem qualquer mácula.

68.º

A trabalhadora arguida nunca se conformará com as imputações criminosas de que é acusada nesta nota de culpa e como tal terá de agir em conformidade perante a gravidade de macular a imagem que lhe são assacadas nesta nota de culpa.

69.º

Nunca violou regras atinentes aos seus deveres laborais, tendo sempre respeitado os seus colegas e superiores hierárquicos, conforme a sua formação moral de outra forma não poderia ser.

70.º

Sendo o respeito, a urbanidade, a probidade, a retidão, a integridade, a honestidade, a responsabilidade, a lealdade, a sinceridade, a idoneidade, características que definem o trabalhador arguido no seu trabalho e nas suas relações laborais, como apanágios da sua personalidade.

71.º

Por essa razão não se pode conformar com a injustiça e ataque pessoal que é este processo disciplinar, perante tamanha iniquidade a trabalhadora arguida não se conformará jamais, com outro desfecho que não o arquivamento deste processo disciplinar, caso contrário, nunca abrirá mão de fazer uso da justiça na luta pela sua imagem e pelos seus direitos, pois tal despedimento surge pelo facto de se encontrar grávida e disso é a presente nota de culpa exemplo.

72.º

A trabalhadora arguida nunca violou culposamente qualquer dever profissional, muito menos os previstos no artigo 128.º, n.º 1 e 2 do Código do Trabalho.

73.º

Deste modo, não se verificam os elementos objetivos e subjetivos das condutas de que é acusada.

74.º

O anunciado despedimento da trabalhadora arguida violaria os princípios da

proporcionalidade e da culpa.

75.º

Nestes termos, haverá discriminação direta sempre que em razão de um fator de discriminação uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável — art.º 23.º, n.º 1, al. a) do CT. Também haverá discriminação indireta sempre que uma prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem face a outros na inexistência de motivo objetivo — al. b).

Tal é o que esta arguida sofre, cujo diferencialmente e motivos já aqui foram expostos. Tal conduta é proibida à luz do art.º 25.º do CT, e um deles é, precisamente, a instauração deste procedimento disciplinar contra a aqui arguida mais grave se torna quando a entidade empregadora lança mão de tal expediente após saber da gravidez da aqui arguida, bem sabendo que a sua pretensão de despedimento não tem o mínimo fundamento legal por ser, na verdade, um mecanismo de afastar esta trabalhadora dos quadros.

Assim sendo, a discriminação da aqui arguida, como ato ilícito que é, deve ser motivo para a extinção do presente procedimento disciplinar, termos em que tal deve ser declarado sob pena de a aqui arguida reagir judicialmente contra a discriminação de que é alvo. TERMOS EM QUE DEVE SER ARQUIVADO O PRESENTE PROCESSO DISCIPLINAR, SEM APLICAÇÃO DE QUALQUER SANÇÃO DISCIPLINAR À TRABALHADORA ARGUIDA».

1.4. Apenso ao processo foram ainda juntos os seguintes documentos:

- Nota de ocorrência da entidade empregadora pela prática de ilícito disciplinar pela trabalhadora, datada de 29.03.2021;
- Deliberação de abertura de procedimento disciplinar pela entidade patronal em documento rubricado, embora não datado pela gerência;
- Procuração forense do empregador datada de 08.04.2021, nomeando a ... como sua representante legal;
- Termo de abertura do procedimento de inquérito pela instrutora do mesmo, datado de 29.03.2021;
- Email datado de 31.03.2021 dos recursos humanos do empregador para a trabalhadora intitulado «Inquérito prévio e suspensão provisória de trabalhador»;
- Carta registada com aviso de receção do empregador para a trabalhadora com o mesmo teor do ponto imediatamente supra datada de 30.01.2021;
- Contrato de trabalho a termo incerto celebrado entre as partes em 12.08.2020;

- Auto de declarações da testemunha ... em que são imputados os factos disciplinares à trabalhadora datado de 15.04.2021;
- Auto de declarações da testemunha ... em que são imputados os factos disciplinares à trabalhadora datado de 15.04.2021;
- Printscreen da conta-corrente de ..., presumivelmente na loja do empregador onde prestava funções a arguida;
- Novo Printscreen da conta-corrente de ..., presumivelmente na loja do empregador onde prestava funções a arguida;
- Auto de declarações da testemunha ... em que são imputados os factos disciplinares à trabalhadora datado de 15.04.2021 (duplicado);
- Comprovativo dos CTT de que a representante legal do empregador remeteu à trabalhadora nota de culpa datada de 26.04.2021, sob a referência ... [objeto devolvido em 03.05.2021, de acordo com o site dos CTT];
- Nota de culpa remetida à trabalhadora pela representante legal do empregador datada de 23.04.2021, que lhe foi remetida via correio registado com aviso de receção com a referência ... [objeto não encontrado, segundo o site dos CTT];
- Resposta à nota de culpa remetida pelo representante legal da trabalhadora à sua homóloga do empregador via carta registada com aviso de receção em 18.05.2021, com a referência ... [entregue em 19.05.2021, segundo o site dos CTT];
- Declaração para efeitos de isolamento profilático destinada à trabalhadora para o período de 23.01.2021 a 06.02.2021;
- Certificado de incapacidade temporária para o trabalho destinado à arguida por motivos de doença natural pelo período de 10 dias, entre 01.02.2021 e 10.02.2021;
- Certificado de incapacidade temporária para o trabalho destinado à arguida por motivo de gravidez de risco clínico pelo período de 25 dias, entre 25.02.2021 e 21.03.2021;
- Certificado de incapacidade temporária para o trabalho destinado à arguida por motivo de gravidez de risco clínico pelo período de 25 dias, entre 25.02.2021 e 21.03.2021 (duplicado);
- Procuração da trabalhadora para se fazer representar legalmente dois advogados;
- Extrato de conta corrente da cliente (?) ... do empregador para o período de 01.01.2000 a 31.12.2022 com o saldo a zero para efeitos desconhecidos, uma vez que nada é apostado a este anexo;
- Extrato de conta corrente do cliente (?) ... do empregador para o mesmo período com o saldo a zero para efeitos desconhecidos, uma vez que nada é apostado a este anexo;
- Carta datada de 28.05.2021 destinada a ..., em que a instrutora do processo a indica como testemunha no âmbito do processo disciplinar ora em análise. Remetida via correio registado com aviso de receção com a referência ..., a carta foi rececionada em 02.06.2021, segundo o site dos CTT;

- Carta datada de 27.05.2021 destinada a ..., em que a instrutora do processo o indica como testemunha no âmbito do processo disciplinar ora em análise. Remetida via correio registado com aviso de receção com a referência ..., a carta foi rececionada em 02.06.2021, segundo o site dos CTT;
- Carta datada de 27.05.2021 destinada a ..., em que a instrutora do processo a indica como testemunha no âmbito do processo disciplinar ora em análise. Remetida via correio registado com aviso de receção com a referência ..., a carta foi rececionada em 02.06.2021, segundo o site dos CTT;
- Troca de emails em 07.06.2021 entre a instrutora do processo e o advogado da arguida a fim do agendamento de uma reunião via Zoom;
- Troca de emails em 08.06.2021 entre a instrutora do processo e o advogado da arguida a fim do agendamento de uma reunião via Zoom;
- Troca de emails em 27.05.2021, 01.06.2021 e 04.06.2021 entre o advogado da arguida e a instrutora do processo relativo à marcação de uma reunião à distância para a audição das testemunhas;
- Envio de emails em 07.06.2021, pela instrutora do processo, para as testemunhas e para o advogado da arguida com a finalidade de encetar a supramencionada reunião via Zoom;
- Auto de declarações da testemunha ... em que são imputados os factos disciplinares à trabalhadora arguida;
- Auto de declarações da testemunha ... em que são imputados os factos disciplinares à trabalhadora arguida; e
- Auto de declarações da testemunha ... em que são imputados os factos disciplinares à trabalhadora arguida.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Em sintonia com os princípios comunitários da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa (CRP) reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa ao trabalho por período adequado sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.2. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador (homem) no gozo de licença parental carece de parecer prévio desta Comissão. Determina, ainda, o mesmo diploma, que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante deve ocorrer após o empregador realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa – cf. artigo 63.º/3-a) e 356.º/1

2.3. Importa, ainda, salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do CT, 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 (homem) durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado parecer prévio a esta Comissão.

2.4. 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 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.

2.5. 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 CT, só pode ser afastada mediante apresentação de prova que ateste que o despedimento é justificado.

2.6. 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 contexto da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, caráter das relações entre as partes (ou entre o trabalhador e os seus companheiros) e às demais circunstâncias que, no caso concreto, sejam relevantes (artigo 351.º/1 e 3 do CT).

2.7. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos tribunais superiores portugueses e pela doutrina nacional. Refira-se, 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 aplicável – define o conceito de ‘justa causa’ de despedimento, promovido pela entidade patronal, como ‘o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho’ (...)

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

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

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um ‘bonus pater familias’, de um ‘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 vincúlística;
- 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 ss.). (...)

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.

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 (cf., 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 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 denexo 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 atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º/2 do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, 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 proteção do emprego, não sendo 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 (artigo 762.º do Código Civil) 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 nexó 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 – cf. artigo 367.º do CT(...).

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

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, in «*Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho*», Coimbra Editora, 2007, págs. 879 a 886: «O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a ‘paz da empresa’, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído

a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas - pelas consequências deste incumprimento - sobre o ambiente laboral. Daí, também, a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, mas a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa».

2.9. Desta forma, e por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe «Competências próprias e de assessoria», compete a esta Comissão emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso concreto, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.10. Nos termos do n.º 1 do artigo 330.º do CT, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sendo o despedimento sem indemnização nem compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do mesmo diploma.

2.11. De acordo com a nota de culpa (NC), a trabalhadora é acusada do seguinte comportamento:

- Incumprimento reiterado das indicações de higiene exigidas pela entidade empregadora – cf. pontos 5, 7 e 9 da NC
- Incumprimento do registo de temperaturas e fichas técnicas atempados exigidos pela entidade empregadora – cf. pontos 10 e 11 da NC
- Oferta de duas garrafas de vinho a um cliente sem autorização ou cumprimento dos requisitos impostos pela entidade empregadora – cf. pontos 13 e 15 da NC

2.12. De acordo com o entendimento da arguente, «com estas condutas a arguida não podia desconhecer que violava normas legais e o seu contrato» - cf. ponto 20 da NC

2.13. Concretizando, com as condutas descritas, a arguida incorreu em:

- Violação dos deveres de boa-fé e cumprimento das obrigações – art.º 126.º do CT – cf. ponto 21 da NC;
- Violação do zelo e diligência na realização do trabalho – art.º 128.º/1-c) do CT – cf. ponto 22 da NC;
- Violação do dever de cumprimento de ordens e instruções do empregador ou superior hierárquico respeitantes a execução ou disciplina de trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho – art.º 128.º/1-e) e n.º 2 do CT – cf. ponto 23 da NC;
- Violação do dever de lealdade – art.º 128.º/1-f) e promoção ou execução de atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa – artigo 128.º/1-f) e h) do CT – cf. ponto 24 da NC; e
- Violação do dever de zelar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador – art.º 128.º/1/g) do CT – cf. ponto 25 da NC

2.14. No que respeita à nota de culpa, verifica-se que a sanção é manifestamente desproporcional à infração praticada.

2.15. Com efeito, e de acordo com o que é referido no ponto 2.8., sendo o despedimento a sanção mais grave que pode ser aplicada a qualquer trabalhador/a, sempre que possível deve aplicar-se antes uma sanção que permita manter a relação de trabalho.

2.16. Ainda a este propósito se realça que, sendo a arguida no caso em análise acusada de violar repetidamente os deveres de zelo e diligência, cumprimento de ordens superiores, lealdade e zelo pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho, todos eles relativos ao empregador, e a que se encontra adstrita contratualmente, a ponto de provocar a lesão de interesses desta, a mesma nunca foi alvo de sanção disciplinar alguma.

2.17. Relembrando que só serão tidos em conta os elementos constantes da nota de culpa, porquanto é esta que delimita o objeto da intenção de despedimento ora em análise, sublinha-se que os testemunhos, quer de ... (supervisora das lojas do Norte), quer de ... (supervisora das lojas do Sul), improcedem pelos motivos que se passam a explicar.

2.18. A depoente começa por afirmar que «tomou conhecimento», em março de 2021, de uma situação ocorrida em dezembro de 2020 numa das lojas que supervisiona.

2.19. Ante estes alegados factos, cumpre – desde logo – equacionar:

- Como tomou a depoente conhecimento disso, ou seja, de que prova dispõe?
- Sendo, a depoente, a responsável pela zona que abrange a loja em causa, é razoável que só desse episódio tome conhecimento volvida uma dúzia de semanas do mesmo ter ocorrido?

2.20. Relativamente à primeira questão, o auto de declarações nada esclarece. Quanto à segunda pergunta, a resposta afigura-se-nos claramente negativa, porquanto demonstra uma gestão, senão negligente, pelo menos descontraída dos espaços sob a sua alçada.

2.21. Prossequindo para o próximo facto referido, a depoente diz que abordou o cliente em finais de março para esclarecer a questão da oferenda das duas garrafas de vinho.

2.22. Em primeiro lugar, e mais uma vez, nada prova que isso de facto aconteceu, pois, a situação é descrita sem nenhum elemento que a sustente.

2.23. Contudo, o que mais estranheza causa é o facto de a depoente confrontar um funcionário do cliente a fim de esclarecer a situação desejada, numa espécie de testemunho por interposta pessoa.

2.24. O que, evidentemente, não se pode sequer considerar digno de um facto, quando mais aferir da sua validade.

2.25. Quanto à alegada última questão feita ao cliente, acerca do que tinha comprado há data para merecer tal oferta, coloca-se o mesmo problema descrito em 2.20., ou seja, de que prova dispomos para aferir da veracidade desse facto? Sendo a resposta a mesmíssima: nenhuma.

2.26. Partindo agora para a análise do auto de declarações da testemunha ..., relembre-se, responsável das lojas da zona Sul, substituta da trabalhadora arguida aquando do isolamento profilático desta.

2.27. Começa, a mesma, por alegar que encontrou a loja «muito suja, desorganizada e com registos obrigatórios por preencher». Que provas apresenta sobre estes factos? Nenhuma.

2.28. Prossegue acrescentando que, «quando a colaboradora regressou, conversou com

ela relativamente ao que havia encontrado, no entanto, o referido desmazelo em nada se alterou». Mais uma vez se pergunta, que provas apresenta sobre os factos invocados? Nenhuma.

2.29. Ao referido no ponto supra cumpre ainda realçar que, não sendo ... a superior hierárquica da arguida, mesmo que se provasse que tal era verdade, não era a ela que lhe cabia falar com a trabalhadora – senão, qual a finalidade de o empregador ter supervisoras responsáveis por diferentes zonas do País, se as mesmas se atropelam nas competências umas das outras, interferindo nas relações com trabalhadores/as de zonas que não lhes foram atribuídas supervisionar?

2.30. «Dia 25 de fevereiro voltou a encontrar a loja muito suja [...], funções que lhe haviam sido atribuídas», mais uma vez se questiona:

- Que provas sustentam o que alega ...?
- Que legitimidade tem esta, enquanto substituta da arguida (porque a supervisora, supostamente, é ...), para lhe fazer este tipo de advertências?

2.31. «Mais refere a testemunha que na qualidade de supervisora de lojas da entidade empregadora, por várias vezes ainda alertou a funcionária de que deveria manter a loja devidamente limpa e apresentável, bem como manter os registos de temperaturas atualizados, o que não sucedia, incumprindo a trabalhadora todas as indicações dadas pela testemunha enquanto superior hierárquica», remata o testemunho de ..., padecendo sempre dos mesmos problemas:

- Afinal ... é supervisora das lojas da zona Sul do País ou a nível nacional?
- Lendo o processo, será apenas da zona Sul. Ora, as lojas de ... e de ... não serão de considerar da zona Norte, logo, da esfera de competência de ...?
- E pela expressão «por várias vezes ainda alertou a funcionária», o que pretende a depoente significar? Avisou-a exatamente quantas vezes? E por que meios? Que provas sustentam os factos alegados?
- Como pode a depoente demonstrar que, quer a manutenção da loja limpa, quer a manutenção dos registos atualizados não sucedia?

2.32. O que remete sempre para a mesma conclusão: A depoente alega factos sobre os quais não apresenta prova(s) alguma. Ainda que se concedesse que as suas funções profissionais abrangeriam a área geográfica onde a arguida presta serviço, o que é certo é que nada do que ... disse passa de mera conversa circunstancial, uma vez que não

apresenta provas que sustentem os factos aludidos.

2.33. Um facto curioso constante da nota de culpa consiste em a supervisora oficial da arguida (...) só se lembrar de relatar o episódio da oferta das duas garrafas de vizinho pela arguida a um cliente (ocorrida há três meses atrás, lembre-se) quando convocada para uma reunião com o empregador, onde também estava presente a sua colega ..., supervisora da zona Sul/substituta da trabalhadora.

2.34. Ou seja, porque esperou ... pela reunião com o empregador e com ... para invocar o episódio das garrafas, na senda das queixas que a colega apresentou sobre o alegado estado de desleixo em que arguida, por diversas vezes, deixava a loja?

2.35. De realçar que esta reunião entre o empregador e as duas supervisoras ocorreu dois dias após a trabalhadora ter entrado de baixa médica por gravidez de risco.

2.36. Prossequindo os argumentos aventados na nota de culpa, que esmiúçam o episódio das garrafas de vinho – que, ao que parece – foi a gota que fez transbordar o copo espoletando, assim, a intenção do empregador despedir a trabalhadora em causa, refere aquele documento que, em dezembro de 2020 foram disponibilizadas «em todas as lojas garrafas de vinho a serem oferecidas aos clientes frequentes e que tivesse um histórico de consumo regular e com real expressão» - cf. ponto 14 da NC

2.37. Sem concretizar o que entende exatamente por «clientes frequentes» ou detentoras de «um histórico de consumo regular e com real expressão», o empregador parte, no ponto imediatamente a seguir da NC, para que isso «não sucedia com a oferta da arguida que, indo contra as indicações da entidade empregadora, ofertou um vizinho da loja sem que para isso este preenchesse os requisitos impostos» - cf. ponto 15 da NC

2.38. Partindo do pressuposto de que houve aqui um lapsus linguae no que ao objeto da oferta diz respeito, uma vez que com certeza a arguida não terá dado o cliente ... a ninguém, certo é que do processo não consta, em parte alguma, a definição, quer de «cliente frequente», quer de «histórico de consumo regular e com real expressão».

2.39. E porquê a insistência neste ponto? Porque é fundamental para aferir até que ponto a trabalhadora não se terá limitado, efetivamente, a cumprir as indicações dadas pelo empregador.

2.40. Como é por demais consabido, o valor real de determinado bem económico não

pode ser somente aferido pelo seu custo unitário.

2.41. Se, como contrapõe a trabalhadora na resposta à nota de culpa, ... encaminhava muitos potenciais clientes para a loja do empregador, recomendando-lhes a sua marca, não será tão ou mais valioso do que muitos clientes individualmente considerados?

2.42. Por outras palavras, a mais-valia que aporta para a loja onde a arguida trabalha não será muitas vezes superior ao de um cliente que consuma um cabaz dispendioso, mas apenas nas épocas festivas do ano?

2.43. A verdade é que nunca saberemos, porque do processo que foi remetido à CITE nada consta a este respeito. Desta forma, e sendo a lei muito clara sobre a quem cabe o ónus da prova em caso de (intenção de) despedimento de trabalhadora grávida, certo é que o empregador não foi capaz de, ao longo da sua sintética nota de culpa – seis páginas, de um processo de 140 – de demonstrar, de modo concreto e fundamentado, que a trabalhadora agiu à revelia das instruções que lhe haviam sido dadas.

2.44. Uma nota final, a nível fáctico, para referir que o empregador também é incapaz de demonstrar em que medida a alegada conduta imputada à trabalhadora faz a sociedade incorrer «em prejuízos» - cf. ponto 19 da NC

2.45. Tornando à lei laboral, e constituindo o conceito «justa causa de despedimento» o comportamento culposos da trabalhadora que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, temos que, face a todo o exposto, o empregador não logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura inexistir, no presente processo disciplinar, justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

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 de ..., promovido pela empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 21 DE JULHO DE 2021