

PARECER N.º 1020/CITE/2023

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

PROCESSO N.º CITE/5010-DG/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por comunicação eletrónica remetida no dia **10 de outubro de 2023**, da entidade ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao **despedimento com justa causa** da trabalhadora grávida ... para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

1.2. Do expediente remetido à CITE consta a cópia do processo disciplinar, num total de 19 (dezanove) páginas, instruído a nota de culpa remetida à trabalhadora, o contrato de trabalho outorgado com a trabalhadora e o respetivo aditamento, e os comprovativos do envio da nota de culpa à trabalhadora, e respetiva receção.

1.3. Por carta registada com AR datada de **25 de setembro de 2023**, foi remetida à trabalhadora comunicação nos termos estabelecidos nos artigos 353º e seguintes do Código do Trabalho dando conta que em face da gravidade do seu comportamento que, no entender da entidade empregadora, constitui justa causa de despedimento nos termos previstos no artigo 351º, nº 2, al. c) e) e m) do Código do Trabalho, a entidade empregadora decidiu mandar instaurar um processo disciplinar sendo intenção da mesma proceder ao despedimento com justa causa, nos termos do artigo 328º, nº 1, al. f) do Código do Trabalho.

1.4. A trabalhadora foi ainda informada que, no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da receção, poderia responder à nota de culpa e/ou consultar o processo disciplinar na morada indicada pelo Instrutor.

1.5. A **nota de culpa** foi elaborada nos seguintes termos:

“I. DOS FACTOS

1.º

A funcionária ... é trabalhadora da ..., desempenhando as funções de ... e posteriormente de ..., tendo para tais funções sido contratada a 06.01.2020, conforme resulta do contrato de trabalho e respetivo aditamento, DOC.1 e 2, que se juntam para dos devidos efeitos legais.

2.º

Fazem parte das obrigações da Arguida, o cumprimento diligente das regras e ordens que lhe estão adstritas.

3.º

Nos termos da relação laboral deve a Arguida cumprir as ordens da administração da entidade patronal com o objetivo colaborar perante a apresentação das dificuldades da empresa e necessidade de atingir os objetivos.

4.º

Ao longo do período em que a Arguida prestou serviço à empresa, esta demonstrou dificuldades em gerir conflitos, que, por inúmeras vezes, levou a fricções e incompatibilidades constantes ao culminar de agressividade para com os responsáveis de outras áreas da empresa.

5.º

Sucede que, a arguida criou vários desentendimentos com os colegas e superiores, apresentando uma grande falta de estratégia comercial perante decréscimo constante das vendas, a não resposta comercial a assuntos prioritários solicitados pelas associadas, tais como:

- ... - ...;
- ... - ...;
- ... -

- Omissão da verdade perante insucesso comercial perante assuntos tais como:

- Campanha ... - foi transmitido que estavam negociadas várias dinâmicas para venda de produtos de edição limitada, quando na realidade nada se verificou.
- ... - foi assegurado que estava negociado com ..., a troca do ... por esta referenda e que as encomendas já deveriam estar a entrar em sistema. Na realidade nada estava negociado - factos que só agora chegaram ao conhecimento da Entidade Patronal e que por isso estão dentro dos 60 dias que dão causa ao presente procedimento.

6.º

Tais atos têm sido praticados de forma reiterada pela Arguida nos últimos meses, mas especificamente desde 25 de junho até a presente data da instauração do presente processo disciplinar.

7.º

Acrescem ainda, o facto de a Arguida ter feito insinuações a elementos da sua equipa para que não falassem com o Diretor-Geral ou não se pronunciassem sobre alguns assuntos na sua presença.

8.º

A Arguida demonstrou frieza e não cooperação perante a apresentação das dificuldades da empresa e necessidade de atingir objetivos, quando da visita do Presidente da ... e de um Administrador da

9.º

Perante as adversidades do mercado e o acumular de stocks para além do aceitável, não conseguiu a Exa. Sra. Arguida encontrar soluções para a venda atempada dos

mesmos, mantendo sempre um diálogo em que afirmava que se estava no bom caminho, apesar de as suas próprias apresentações nas reuniões, demonstrarem a queda constante na venda dos vários produtos das associadas da Entidade Patronal Arguente.

Em oito meses apenas foram feitas duas reuniões comerciais com a equipa, as quais exigidas pelo Diretor-Geral, factos que só agora chegaram ao conhecimento da Arguente-Entidade Patronal/ Arguente.

10.º

Na pendencia da relação de trabalho celebrada com a Arguente, a Arguida apenas podia e devia executar trabalhos da esfera da Arguente ordenados por esta.

11.º

A Arguida sabia que não podia atuar da forma como atuou, causando enormes prejuízos a empresa e com o intuito de prejudicar os colegas de trabalho, superiores e as vendas da empresa.

12.º

Todos estes atos perpetrados pela Arguida colocaram em causa o bom funcionamento da Arguente e a sua atividade operacional, provocando prejuízos de milhares de euros na sua atividade derivado da quebra na venda e no aumento das despesas, pelo facto da empresa ter perdido negócios importantes para o crescimento da mesma face as ações da Arguida.

13.º

Em conclusão, tais atos originaram elevados prejuízos patrimoniais que se prevê chegarem aos milhões de euros.

14.º

A Arguida recebeu para o efeito, várias comunicações no sentido de que devia alterar a sua postura laboral para poder continuar a trabalhar para a sua Entidade Patronal-Arguente.

15.º

A Arguida foi chamada constantemente a atenção pela Arguente para cumprir com as regras e condutas que lhe estavam adstritas, e que faziam parte da sua função de ...

16.º

Tendo sido já avisada por diversas ocasiões do prejuízo que isso causava a empresa, perturbando o normal funcionamento da Arguente.

17.º

No dia, 25 de agosto de 2023, foi enviada a Arguida a carta com a Comunicação de Suspensão Preventiva. A qual a Arguida não rececionou, conforme Aviso de Receção o que fez propositadamente- sendo que a mesma foi notificada por email pela Arguente- DOC.3.

18.º

Com tais condutas, a Arguida em causa prejudicou o normal funcionamento da Entidade Patronal, o que viola o disposto no artigo 128.º n.º 1 alíneas a), c), e), f), g) e h) do Código do Trabalho.

A conduta intencional da Arguida desde o dia 25 de junho de 2023 conhecida - causou um prejuízo de milhões de euros em vendas (não alcançadas) - que até ao momento ainda estão a ser contabilizados.

II - DO DIREITO

19.º

Nos termos do disposto do artigo 98.º do Código do Trabalho, o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

20.º

Nas palavras de Antonio Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 16a. Edição, Almedina, pp. 226), o poder disciplinar consiste "na faculdade, atribuída ao empregador, de aplicar, internamente, sanções aos trabalhadores, cuja conduta conflitue com os padrões de comportamento definidos na empresa ou se mostre adequada a correta efetivação do contrato".

21.º

A prática de uma infração disciplinar pressupõe, em primeiro lugar, um comportamento ilícito da trabalhadora.

22.º

O comportamento da trabalhadora é ilícito quando viola deveres laborais, legais ou contratuais, a que, por força do contrato de trabalho celebrado, se encontra obrigada.

23.º

A referida funcionária, violou ainda os deveres consagrados nas alíneas a), d), e) e m) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do trabalho, designadamente:

- Desobediência ilegítima as ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posta de trabalho a que está afeto;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Reduções anormais de produtividade.

24.º

As condutas perpetradas pela Arguida são, assim, ilícitas.

25.º

A prática de uma infração disciplinar pressupõe, em segundo lugar, um comportamento culposos da trabalhadora.

26.º

O comportamento da trabalhadora é culposos quando é censurável, em termos de dolo, porque de alguma forma se considera que há intenção de produzir determinado resultado, ou de negligência, porque, nas circunstâncias concretas, o trabalhador podia e devia ter agido de outra forma.

27.º

Os comportamentos da Arguida são censuráveis em termos de dolo, porque houve intenção de produzir determinado resultado, ou seja, houve intenção da Arguida de "criar conflitos e desentendimentos", e, falhar para com as suas responsabilidades associadas ao seu cargo profissional, colocando em causa o desempenho da empresa.

28.º

O que logrou conseguir, já que a empresa teve enormes prejuízos desde o conhecimento de tais práticas.

29.º

Os comportamentos da Arguida são, pois, culposos.

30.º

Assim, os comportamentos ilícitos e culposos da Arguida consubstanciam a prática de infração disciplinar.

31.º

Nos termos do disposto no artigo 328.º n.º 1 do Código do Trabalho, no exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

32.º

Nos termos do disposto no artigo 328.º n.º 3 alínea a) do Código do Trabalho, as sanções pecuniárias aplicadas a colaborador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e em cada ano civil, a retribuição corresponde a 30 dias.

33.º

E nos termos do disposto no artigo 328.º n.º 3, alínea b) do Código do Trabalho, a perda de dias de férias não pode por em causa o gozo de 20 dias úteis.

34.º

E nos termos do disposto no artigo 328.º n.º 3, alínea c) do Código do Trabalho, a suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração, e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

35.º

A sanção disciplinar deve ser proporcional a gravidade da infração e à culpabilidade da infratora - artigo 330.º do Código do Trabalho.

36.º

Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 351.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento, o comportamento culposo da trabalhadora que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

37.º

Nos termos do disposto do n.º 2, alínea a) do artigo 351.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento, nomeadamente, a desobediência ilegítima as ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores.

38.º

Nos termos do disposto do n.º 2, alínea c), do artigo 351.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento, nomeadamente, a provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa.

39.º

Nos termos do disposto n.º 2, alínea d) do artigo 351.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento, nomeadamente, o desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que esta afeto.

40.º

Nos termos do disposto n.º 2, alínea e) do artigo 351.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento, nomeadamente a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.

41.º

Nos termos do disposto n.º 2, alínea m) do artigo 351.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento, nomeadamente, reduções anormais de produtividade.

42.º

Nestes termos, o comportamento ilícito e culposo da Arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo, assim, justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e nas alíneas a), c), d), e) e m) do n.º 2, do artigo 351.º do Código do Trabalho.

43.º

Pelo que, entendemos que com a sua conduta que violou gravemente os deveres a que estava vinculado na qualidade de trabalhadora, nomeadamente do dever, com a defesa do património da empresa, desobediência, desinteresse e lesão patrimonial, e que tais condutas preenchem os condicionalismos exigidos para a verificação da justa causa preceituados nas alíneas a), c) e d), e) e m) do número 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, pelo que informamos V .Exa., nos termos e para os efeitos do numero do artigo 353.º do Código do Trabalho que tem a entidade patronal a intenção de proceder ao seu despedimento, nos termos do disposto naquele diploma.

44.º

. (...)”

1.6. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa.

1.7. A trabalhadora foi contratada no dia 6 de janeiro de 2020 para o exercício das funções inerentes à categoria profissional de gestora de conta.

1.8. No dia 1 de janeiro de 2023, a entidade empregadora e a trabalhadora outorgaram um aditamento ao contrato de trabalho inicialmente celebrado, nos termos do qual a trabalhadora passou a exercer as funções inerentes à categoria profissional de coordenadora comercial, tendo sido igualmente ajustada a sua retribuição mensal.

1.9. Do expediente remetido à CITE consta ainda uma troca de comunicações eletrónicas com data de 28 de agosto de 2023, na qual a trabalhadora reconhece ter sido suspensa preventivamente pelo Sr. Diretor Geral da entidade empregadora.

1.10. Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos com interesse para a presente apreciação.

Cumprre apreciar

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido à CITE nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na

alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

2.4. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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 atividade profissional.

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

2.6. Ainda em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.7. Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, “ (...) 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.”

2.8. 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 na lei. Sendo que, neste contexto, a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora 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.

2.9. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Pelo que, 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 concludente que confirme que o despedimento em causa é justificado.

2.10. 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.

2.11. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.12. O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho, enuncia alguns comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, e em concreto as alíneas c) e) e m) (pelas quais vem acusada a trabalhadora arguida) determinam que constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento: “(...) c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa; (...)d) Desinteresse repetido pelo cumprimento,

com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto; (...) m) Reduções anormais de produtividade.”

2.13. Ainda relativamente ao **conceito de justa causa**, refira-se o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt: “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexó de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).”

2.14. Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) 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 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 – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.17. No caso em apreço, a trabalhadora vem acusada da prática de comportamentos que integram a violação de vários deveres que integram o artigo 128º do Código do Trabalho, designadamente os deveres elencados nas alíneas a), c), e), f), g) e h) e que são, no entender da entidade empregadora, de tal forma graves que são suscetíveis de integrar, em abstrato, o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos das disposições conjugadas dos nºs 1 e 2, alíneas c) e) e m) do art. 351º do Código de Trabalho.

2.18. Assim, por referência aos deveres elencados nos artigos 128º do Código do Trabalho, vem a trabalhadora arguida acusada de violar o dever de “a) [r]espeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; c) [r]ealizar o trabalho com zelo e diligência; e) [c]umprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; f) [g]uardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; g) [v]elar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; e h) [p]romover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

2.19. E perante este circunstancialismo (violação dos ditos deveres) considera a entidade empregadora que a actuação da trabalhadora constitui justa causa de despedimento, porque subsumível às alíneas c) e) e m) do artigo 351º, nº 2 do Código do Trabalho: “(...) c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa; (...)d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto; (...) m) Reduções anormais de produtividade.”

2.20. Dissecada a nota de culpa, vem a trabalhadora objetivamente acusada dos seguintes factos:

- Ao longo do período em que a Arguida prestou serviço à empresa, esta demonstrou dificuldades em gerir conflitos, que, por inúmeras vezes, levou a fricções e incompatibilidades constantes ao culminar de agressividade para com os responsáveis de outras áreas da empresa.



- A arguida criou vários desentendimentos com os colegas e superiores, apresentando uma grande falta de estratégia comercial perante decréscimo constante das vendas, a não resposta comercial a assuntos prioritários solicitados pelas associadas, tais como:

- ... - ...;

- ... - ...;

- ... -

- A trabalhadora omitiu a verdade perante insucesso comercial de alguns assuntos tais como a Campanha ... (uma vez tendo sido transmitido que estavam negociadas várias dinâmicas para venda de produtos de edição limitada, quando na realidade nada se verificou) e a Campanha (tendo sido assegurado que estava negociado com ..., a troca do leite pastagem por esta referencia e que as encomendas já deveriam estar a entrar em sistema e realidade nada estava negociado).

- A Arguida fez insinuações a elementos da sua equipa para que não falassem com o Diretor-Geral ou não se pronunciassem sobre alguns assuntos na sua presença.

- A Arguida demonstrou frieza e não cooperação perante a apresentação das dificuldades da empresa e necessidade de atingir objetivos, quando da visita do Presidente da ... e de um Administrador da

- A Arguida não conseguiu encontrar soluções para a venda atempada dos produtos, mantendo sempre um diálogo em que afirmava que se estava no bom caminho, apesar de as suas próprias apresentações nas reuniões demonstrarem a queda constante na venda dos vários produtos das associadas da Entidade Patronal Arguente.

- Em oito meses apenas foram feitas duas reuniões comerciais com a equipa, as quais exigidas pelo Diretor-Geral, factos que só agora chegaram ao conhecimento da Arguente-Entidade Patronal/ Arguente.

- A Arguida causou enormes prejuízos a empresa e com o intuito de prejudicar os colegas de trabalho, superiores e as vendas da empresa.

- Os actos perpetrados pela Arguida colocaram em causa o bom funcionamento da Arguente e a sua atividade operacional, provocando prejuízos de milhares de euros na sua atividade derivado da quebra na venda e no aumento das despesas, pelo facto da empresa ter perdido negócios importantes para o crescimento da mesma face as ações da Arguida.

- Os atos da arguida originaram elevados prejuízos patrimoniais que se prevê chegarem aos milhões de euros.

2.21. Assim analisada a nota de culpa, e salvo melhor entendimento, não encontramos nenhum comportamento factualmente circunstanciado e concretizado que possa subsumir-se às imputações feitas à trabalhadora, e nomeadamente à violação de deveres supra elencada. Com efeito, e a título de exemplo, ficam por concretizar que conflitos a trabalhadora não geriu e de que forma deveria ter gerido ou foi incumbida de gerir, que incompatibilidades foram encontradas com os responsáveis da empresa e com quais responsáveis; que desentendimentos, com que colegas e superiores (circunstâncias de tempo, modo e lugar); que estratégia deveria ter seguido para inverter a queda das vendas e que estratégia efetivamente seguiu, como é quantificado o decréscimo de vendas imputado ao comportamento da arguida, por comparação a anos anteriores p.ex., ou, como estabelece a entidade empregadora o nexo de causalidade entre estas duas

circunstâncias, o comportamento da arguida (e que comportamento?) e o resultado das vendas (concretizado igualmente numa efectiva redução).

2.22. Ora, compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em apreciação, por referência ao despedimento com justa causa de trabalhadora especialmente protegida, e em particular com a presunção estabelecida no artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, salienta-se que é **dever das entidades empregadoras** comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade/maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.23. E este dever de comprovação dos factos, com a específica finalidade de ilidir aquela presunção, passa pela produção de prova obtida no processo disciplinar.

2.24. Cumpre-nos assim perceber, nesta sede, se os comportamentos praticados pela trabalhadora, pela sua gravidade e consequências, tornam legítima a decisão de aplicar a sanção disciplinar mais gravosa.

2.25. Como referimos consideramos manifestamente exíguas (ou inexistentes) as provas que permitiram formular o juízo que dá como provados os factos imputados à arguida. Na realidade, as acusações extraídas da nota de culpa configuram formulações genéricas sem conteúdo objetivamente concretizável.

2.26. E a este respeito, diga-se, entendemos ainda que a gravidade e consequências dos factos, que possam em tese justificar um despedimento, não podem assentar em jargões e conceitos indeterminados, designadamente por referência ao quadro legal em vigor. Assim, mostram-se por concretizar as consequências resultantes para a entidade empregadora da prática dos factos imputados à trabalhadora, de forma tal que permitam concluir, de forma segura, que se encontra, de facto, irremediavelmente comprometida a relação laboral. Como aliás fica também por demonstrar o grau de culpa da trabalhadora quanto à prática dos factos que lhe vêm imputados.

2.27. Como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como

configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.28. É, por isso, nosso entendimento que, no caso concreto, dos factos, tal como configurados na nota de culpa, e a prova que instrui o processo disciplinar, **nada nos permite antecipar uma relação de causa-efeito entre a conduta da trabalhadora e um putativo cenário de imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.**

2.29. A impossibilidade de subsistência do vínculo deve reconduzir-se a uma ideia de inexigibilidade da manutenção do contrato por parte do empregador, e deve traduzir uma impossibilidade prática, no sentido de que deve relacionar-se com o caso em concreto, e deve ainda ser imediata, no sentido de comprometer, desde logo, o futuro do vínculo.

2.30. Nas palavras de Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho”, 13ª Ed., pág. 559, “não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço in concreto dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante a realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo (termo apostado ao contrato, sanções disciplinares conservatórias).”

2.31. Verifica-se a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador, suscetível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.

2.32. A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infração disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação

relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

2.33. A justa causa traduz-se, assim, numa situação de impossibilidade prática, de inexigibilidade no confronto dos interesses opostos das partes – essencialmente o da urgência da desvinculação do empregador e o da conservação do vínculo por parte do trabalhador.

2.34. E de tal sorte que, face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou corretivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade. (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em www.dgsi.pt)

2.35. Segundo se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in www.dgsi.pt, “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspetivada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infrator, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infracional.”

2.36. Sendo que, na referida ponderação, não poderá deixar de se atender que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 330º do Código do Trabalho.

2.37. Citando novamente o Prof Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), reforçamos ainda que “a ideia de que o despedimento constitui uma saída de recurso para as mais graves

«crises» de disciplina – justamente aquelas que, pela sua agudeza, se convertem em crises do próprio contrato – implica que o uso de tal medida seja balanceado, face a cada caso concreto, com as restantes reações disciplinares disponíveis. A justa causa só pode ter-se por verificada quando – repete-se – não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.”.

2.38. É neste contexto que entendemos que, no caso em apreço, não foi apresentada prova bastante e sólida de que condutas são efetivamente imputadas à arguida, e se foram efetivamente praticadas, e que, como tal, constituem comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, também não provadas diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.39. Assinalamos ainda que não existe qualquer referência ao registo de sanções disciplinares anteriores da trabalhadora em causa, circunstância que, entendemos, afasta qualquer juízo de proporcionalidade da sanção aplicada.

2.40. E concluímos, por isso, que, no caso concreto, a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, e que, na ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional, já que não ficam igualmente demonstradas quaisquer consequências sobrevindas dos comportamentos imputados à trabalhadora.

2.41. A sanção disciplinar de despedimento deve ser aplicada apenas em situações de crise mais graves, de perturbação da relação de trabalho insuperáveis, em que uma sanção conservatória da relação de trabalho não se mostre adequada, o que pelas razões que deixámos expostas, é nossa firme convicção, não se verifica no caso em apreço.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE **opõe-se ao despedimento** com justa causa da trabalhadora grávida, promovido pela entidade empregadora.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE NOVEMBRO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.