

**PARECER N.º 540/CITE/2024**

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida, 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-D/2125/2024**

**I – OBJETO**

**1.1.** Por carta registada datada de **10 de abril de 2023**, a entidade empregadora ..., remeteu à CITE a cópia de um processo disciplinar, com vista ao **despedimento com justa causa** da trabalhadora ..., que atualmente se encontra em período de amamentação, 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.** No dia 11 de março de 2024, foi instaurado procedimento disciplinar contra a trabalhadora supra identificada na sequência das declarações prestadas pelos trabalhadores Dr. ..., ..., ..., ..., ... e ..., que se encontram anexas ao despacho inicial.

**1.3.** Por carta registada com AR datada de **16 de março de 2023**, foi remetida à trabalhadora uma comunicação elaborada nos termos estabelecidos nos artigos 353º e seguintes do Código do Trabalho, dando conta de que é intenção da entidade empregadora aplicar-lhe sanção disciplinar de despedimento, pelos motivos e fundamentos constantes da NOTA DE CULPA, dispondo a trabalhadora do prazo de 10 (dez) dias úteis para, querendo, consultar o procedimento e RESPONDER à nota de culpa.

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

“(...) Vai a trabalhadora acima identificada acusada da prática de todos os factos e comportamentos a seguir descritos, por si voluntariamente praticados durante o exercício da actividade profissional por conta da entidade empregadora, no local de trabalho sito na ... e durante o período normal de trabalho.

1º

A entidade patronal é uma sociedade anónima que tem como objeto social, entre outras, a atividade de Fabricação de estruturas de construção metálicas,



nomeadamente, cofragens, fabricação de produtos cerâmicos refratários e na instalação, reparação e manutenção de fornos industriais e queimadores, instalação de materiais refratários e isolantes e projetos de engenharia na área mencionada, bem como comercialização de material de construção refratário e acessórios, em Portugal e no estrangeiro.

2.º

A trabalhadora, ora arguida, foi admitido ao serviço da entidade patronal por contrato de trabalho a termo certo celebrado a 26 de Julho de 2021 para desempenhar as funções de Telefonista nos serviços administrativos da empresa, sem prejuízo das deslocações inerentes ao seu exercício, exercendo as suas funções no Departamento Administrativo/Recepção, incumbindo-lhe, designadamente, as funções de atendimento telefónico, abertura dos portões por via eletrónica, recepção de inscrições de novos trabalhadores e organização de dossiers.

3º

No dia 8 de março de 2024, a entidade empregadora tomou conhecimento dos factos a seguir descritos, tendo determinado, em face da sua gravidade, a instauração de processo disciplinar contra a trabalhadora/arguida, por considerar que os mesmos impossibilitam a manutenção do contrato de trabalho.

4º

Com efeito, no dia no passado dia 5 de março de 2024, pelas 11h, a trabalhadora ..., administrativa, transmitiu à trabalhadora/arguida, a exercer funções na recepção, que o intervalo para o seu período de almoço passaria a ser das 12h30 às 13h30.

5º

Nesse dia, como a trabalhadora/arguida ainda não tinha efetuado a pausa para almoço, a identificada trabalhadora ... questionou-a sobre esse facto, tendo a mesma solicitado uma cópia do seu contrato de trabalho e que pretendia uma declaração escrita a informar da sua hora de almoço, ameaçando que tinha direitos e que iria contactar as autoridades competentes, o que referiu por diversas vezes em tom de voz elevado.

6º

A trabalhadora ..., nesse mesmo dia e de seguida, comunicou à Dr. ..., Diretora da entidade patronal e superior hierárquica da trabalhadora/arguida, a posição desta, ou seja, que pretendia uma cópia do seu contrato de trabalho e uma declaração escrita com a informação do seu horário da hora de almoço.

7º

De seguida, a Dr. ... deslocou-se ao posto de trabalho da trabalhadora arguida para lhe entregar uma cópia do contrato de trabalho, tal como solicitado e para conversar com a mesma com vista a esclarecer o que se estava a passar.

8.º

Quando aí chegou, acompanhada da trabalhadora ..., a trabalhadora/arguida não se encontrava presente, estando no exterior das instalações a falar ao telemóvel e ao vê-la, a trabalhadora arguida disse: “Está aqui a patroa para falar comigo” e desligou o telemóvel e entrou para a empresa.

9º

A Dr. ... questionou, então, a trabalhadora/arguida, num tom de voz calmo e normal, sobre o que se estava a passar e esta, sem que nada o fizesse prever, levantou o dedo com a mão apontada para sua superior hierárquica, Dra. ..., e em tom de voz alto, por forma a que fosse ouvida, como foi, pelos demais trabalhadores aí presentes, disse: “Oh minha querida, para já, falas baixinho!”.

10º

De seguida e no mesmo tom de voz alto, a trabalhadora/arguida continuou a dizer: “Não é mais que ninguém por ter meia dúzia de tostões! Todos somos iguais! Não está acima de ninguém, nem de mim!”

11º



Face ao tom de voz e exaltação da trabalhadora, a Dr. ... solicitou a presença dos trabalhadores ..., administrativo, ... técnico de contabilidade e ..., comercial, que assistiram e confirmam aos factos agora relatados.

12.º

A trabalhadora/arguida por sua vez, continuou, em tom de voz alto e injustificadamente, dirigindo-se à Dr. ..., dizendo repetidamente:

“Consigo não falo mais”

“Já estou à espera da minha Advogada”

“Você não está acima de ninguém, nem de mim”

“Oh minha querida, lá por ter dinheiro não és mais que eu”

“Vê-se mesmo que não têm filhos.”

“A partir de hoje não falo mais para si.”

“Só falo com a minha Advogada”.

“Não se esteja a rir, que eu não acho piada nenhuma”.

13.º

De forma serena e num tom de voz suave, a Dr. ... transmitiu à trabalhadora/arguida que não era querida dela e para se acalmar, mas de nada valeu, pois, a trabalhadora/arguida continuou exaltada e a falar alto. Disse que não queria mais conversas e que ia ligar à sua Advogada.

14.º

De imediato, ausentou-se do local onde se encontrava, foi buscar o seu telemóvel e foi para o exterior das instalações onde permaneceu durante um longo período a falar ao telefone, sem autorização, abandonando o seu posto de trabalho, sendo de salientar que sempre que se ausenta para o exterior da empresa para falar ao telefone, leva consigo todos os seus pertences (casaco e mochila às costas).

15.º

Como a trabalhadora bem sabe, não pode dirigir-se a qualquer um dos seus colegas de trabalho e muito menos aos seus superiores hierárquicos, da forma exaltada e desrespeitosa, provocatória e acintosa, no tom de voz elevado, com que se dirigiu, a fazer imputações e juízos de valor, perturbando e prejudicando o ambiente de trabalho.

16.º

No dia 8 de março de 2024, pelas 11h, trabalhadora/arguida encontrava-se no seu posto de trabalho a ler um livro, o que já é sua prática habitual e que a distrai, pelo menos, do exercício das suas funções.

17.º

Questionada pela trabalhadora ... porque estava a ler um livro na hora de trabalho, a trabalhadora/arguida respondeu: “Estou sim, e tenho esse direito que eu estou bem informada”.

18.º

De seguida, a trabalhadora ... pediu para a mesma parar de o fazer, pois não tinha autorização e a resposta da trabalhadora/arguida foi “agora, por acaso, vou parar porque me apetece”.

19.º

Passado cerca de 10/15 minutos, a trabalhadora/arguida encontrava-se novamente a ler um livro e quando novamente confrontada pela trabalhadora ... para arrumar o livro, pois não tinha, nem tem autorização da direção para o fazer, a trabalhadora/arguida respondeu: “tu és a direção? ... informa-te com a tua advogada porque eu estou bem informada”, tendo continuado a ler o livro.

20.º

É dever da trabalhadora/arguida respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência.

21.º

A atuação da trabalhadora/arguida não está de acordo com as obrigações a cujo cumprimento a trabalhadora está obrigada por força do seu contrato de trabalho.



22º

Todos estes comportamentos da trabalhadora arguida são o reflexo duma clara e total desobediência, desinteresse e desrespeito pelos seus superiores hierárquicos e companheiros de trabalho, mas também do claro incumprimento de realizar o seu trabalho com zelo e diligência.

23.º

A trabalhadora/arguida bem sabe que tem que cumprir as funções determinadas pela sua entidade empregadora diligentemente, não devendo ausentar-se do seu posto de trabalho para falar constantemente ao telemóvel, nem estar a ler durante o seu horário de trabalho e que deve respeitar os seus superiores e companheiros de trabalho, mostrando-se totalmente desinteressada pelo cumprimento, com a diligência devida e exigível, das suas funções e obrigações inerentes ao posto de trabalho a que está afeto.

24.º

Com a conduta descrita, a trabalhadora arguida violou, culposamente, o dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, deveres impostos e previstos nas alíneas a), c), e h) do n.º 1, do artigo 128º do Código do Trabalho.

25.º

Os factos foram praticados culposamente pela trabalhadora, ora arguida, e impossibilitam, imediata e praticamente, a manutenção da relação de trabalho, constituindo estes, justa causa de despedimento, nos termos do disposto no artigo 351º, n.º 2, alíneas c), d) e i) do Código do Trabalho. (...)."

**1.5. Regularmente notificada, no dia 19 de março de 2024, a trabalhadora respondeu à nota de culpa, através de mandatário judicial constituído, conforme procuração junta, e nos seguintes termos:**

(...)

1º

A trabalhadora aceita o alegado em 1º da dita nota de culpa.

2º

A trabalhadora desconhece, sem razão para conhecer, o alegado em 8º da dita nota de culpa.

3º

A trabalhadora impugna todo o restante articulado, nomeadamente quanto ao desiderato que se pretende alcançar.

4º

A Nota de Culpa e a intenção de despedimento comunicados à trabalhadora são o culminar de um conjunto de condutas perpetradas pela entidade empregadora, desde o seu regresso ao trabalho e que visam maquilhar um hipotético despedimento.

5º

Regresso ao trabalho da trabalhadora que ocorreu aos 04 de março de 2024.

6º

Antes do período de ausência — que se prolongou por um longo período-, a trabalhadora executava funções no departamento administrativo tendo como tarefas a gestão de frota e o apoio à gestão de recursos humanos.

7º



A trabalhadora atendia telefones e abria portões por via eletrónica, a partir do seu posto de trabalho.

8º

Alias, nos recibos de vencimento consta, e bem, a categoria profissional condizente com as tarefas desempenhadas — Administrativa.

9º

Conforme supra referimos, a trabalhadora antes de 04 de março de 2024 desempenhava funções administrativas. repartindo um gabinete com a colaboradora

....

10º

Tal não é o seu espanto quando no dia 04 de março de 2024 — data do seu regresso - e após muitos meses de ausência, é-lhe transmitido pela referida ... que o seu local de trabalho passaria para a zona da receção

11º

Deixando de ter acesso ao seu anterior local de trabalho (gabinete).

12º

Mais lhe transmitiu que teria que passar a atender e registar chamadas telefónicas e a efetuar o registo das entradas externas.

13º

A dita receção era composta por uma sala sem qualquer luz fria, sem aquecimento, e que a entidade empregadora apetrechou, unicamente, com um caixote contendo alguma documentação.

14º

Para além de ser ver despejada do seu local de trabalho — gabinete — viu serem-lhe retiradas todas as funções que vinha desempenhando antes do dia 04 de março de 2024.

15º

Percebeu, de imediato, que a entidade empregadora iria enveredar por um conjunto de pressões e atitudes persecutórias para com a sua pessoa.

16º

Até porque o período anterior ao seu regresso já se havia revestido de algumas peripécias, nomeadamente não ter sido informada de forma cabal qual o horário a praticar no primeiro dia de trabalho.

17º

Nesse dia - 04 de março de 2024 — questionou por diversas vezes a referida ... qual o período da pausa para almoço, ao que esta, após várias insistências, referiu que seria das 12H30 às 13H130.

18º

Ora, quando se encontrava anteriormente a prestar trabalho, a pausa de almoço era no período compreendido entre as 12H00 e as 13H00.

19º

Como percebeu que havia existia uma mudança comportamental para com a sua pessoa, solicitou a entrega de um documento escrito ou de cópia do horário de trabalho de molde a documentar aquela alteração.

20º

Considerando que tais documentos não lhe foram entregues e pesando as consequências da tal informação só lhe ter sido veiculada de forma oral, decidiu não efetuar para cm para almoço.

21º

De facto, após a ... ter constatado que a trabalhadora não havia efetuado pausa para almoço. presume a trabalhadora que informou tal facto à Dr". ..., a qual no período da tarde, cerca das 14H00 do referido dia 04 março de 2024 — e não no dia 05 de março



como consta da nota de culpa se dirigiu à trabalhadora confrontando-a com aquele facto.

22º

Ao que trabalhadora tentava explicar que só havia solicitado um documento comprovativo da alteração do horário da pausa de almoço.

23º

No âmbito daquela troca de palavras, aceita que proferiu a expressão “minha querida”.

24º

Apercebendo-se que a Dra. ... estava a encenar uma verdadeira novela mexicana, a qual passou por chamar diversos figurantes, só referiu que ‘Não falo mais’; “Vou falar com a minha Advogada” e “Pensa que por ter dinheiro pode fazer o que quiser, ainda existe uma coisa que se chama valores”.

25º

Após este episódio, e a partir daquele dia, foi completamente ostracizada pela entidade empregadora.

26º

Passava os dias na referida receção, com exceção de no dia 06 ou 07 de março lhe ter sido mandado organizar uma pasta com a inscrição dos trabalhadores e colocar essa inscrição por ordem alfabética, sem tarefas atribuídas, sem acesso a computador, sem que os colegas interagissem consigo ou lhe dirigissem a palavra.

27º

Contudo, de forma estoica foi aguentando.

28º

Em dia que agora não consegue e precisar e perante a ausência de atribuição de tarefas, e como forma de preservação da sua sanidade mental, decidiu levar um livro para ir entretendo a mente.

29º

De facto, a ... comunicou-lhe que a Direção não permitia que efetuasse a leitura, durante o horário de trabalho.

30º

Ao que após transmitir os motivos que a levaram a fazer-se acompanhar pelo Livro, anuiu de imediato.

31º

Estatui o Artigo 14º do Código do Trabalho que: “É reconhecida, no âmbito da empresa, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do mal funcionamento da empresa.

32º

A trabalhadora limitou-se a questionar as condições de trabalho e de alteração do horário da pausa para almoço.

33º

E fê-lo de forma legítima.

34º

Exerceu de forma normal o seu direito de exprimir e divulgar livremente o seu pensamento através da palavra, não sendo a trabalhadora nem mais nem menos do que qualquer normal cidadão neste País.

35º

Bem sabemos que o direito de livre expressão e divulgação do pensamento não absoluto e tem por limite os demais direitos, liberdades e garantias, entre as quais se incluem os direitos de personalidade, v.g. o direito ao bom: nome e reputação, havendo que conciliá-los e harmonizá-los.

36º

Contudo, em momento algum, a trabalhadora com a sua atuação violou qualquer outro direito.

37º



Nas palavras de Paula Quintas: “A liberdade de actuação do trabalhador e a gestão democrática ou autocrática da empresa constituem o nó górdio da manifestação dos direitos de personalidade dos trabalhadores.

38º

Como refere JOSÉ JOÃO ABRANTES: “É o próprio objeto do contrato, a disponibilidade da força de trabalho, com a integração do trabalhador numa organização produtiva alheia e a inerente subordinação jurídica, que torna inevitável todo um conjunto de importantes limitações à liberdade pessoal desse trabalhador. Mais do que qualquer outra, a relação de trabalho gera um complexo de direitos e obrigações com uma aptidão especial para condicionar o exercício dos direitos fundamentais do trabalhador. Nela, todas, ou quase todas, as liberdades e direitos fundamentais do trabalhador se encontram, ao menos potencialmente, sob ameaça. face à autoridade e direcção do empregador. Com efeito “ainda que seja um cidadão igual a todos os outros, ao entrar na empresa. o trabalhador v. diminuídas as possibilidades de livre exercício das suas liberdades e pode inclusivamente ser censurado e/ ou prejudicado, explicitamente ou não, pela forma como os exerce.

39º

Direitos esses exercidos, nesse caso, de forma fundamentada e sem atropelar quaisquer outros direitos de terceiros.

40º

Uma das matérias mais sensíveis do direito do trabalho é o despedimento, que se traduz numa decisão unilateral do empregador com efeito extintivo do contrato de trabalho. O despedimento tem de ser fundamentado e apenas é legitimado se motivado nos termos previstos expressamente na lei, obedecendo a um procedimento próprio, que se impõe rigoroso e exaustivo.

41º

Releva autonomizar o despedimento por justa causa ou, como a nossa lei o designa, o despedimento por facto imputável ao trabalhador e que decorre de um comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.

42º

A lei prevê, no n.º 2 do artigo 352.º do Código do Trabalho, uma relação, não taxativa de comportamentos do trabalhador que considera integrarem o conceito de justa causa. O conceito de justa causa é, pois, um conceito indeterminado e que deve ser aferido no caso concreto pelo empregador, num primeiro momento, e podendo ser depois objeto de apreciação judicial.

43º

No entanto, ainda que o comportamento da trabalhadora se integrasse na listagem prevista no n.º 2 do artigo 351.º do Código de Trabalho; o que não é o caso, é necessário que esse comportamento, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho, donde o preenchimento de urna das alíneas do n.º 2 do artigo 351º do Código do Trabalho não legitima, por si só, o despedimento do trabalhador com justa causa.

44º

A noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos: (i) um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta de deveres inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; (ii) que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, os quais valem também quanto aos comportamentos exemplificativamente indicados no n.º 3 do art.º 396º do CT.

44º

Existe a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora



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.

45º

Conforme salienta Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho, 2006, págs. 557 e 575, “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 de vínculo. Assim, a cessação do contrato, imputada a falta disciplinar, só é legítima quando tal falta gere uma situação de impossibilidade de subsistência da relação laboral, ou seja, quando a crise disciplinar determine uma crise contratual irremediável, não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória”.

46º

Por sua vez, na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve recorrer-se ao entendimento do “Bonus pater familiae”, de um “empregador razoável”, segundo critérios objetivos e razoáveis, em face do circunstancialismo concreto, devendo 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 se mostrem relevantes”, como estabelece o art.º 396º, n.º 2 do CT.

47º

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 (acórdão do STJ de 25 de Janeiro de 2012, processo 268/04.3TFLSB.L1.S1, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))

48º

Como é sabido, ao celebrar o contrato de trabalho, o trabalhador assume a obrigação principal de prestar o trabalho, de acordo com as determinações do empregador.

49º

Mas, em conexão com essa obrigação principal, outros deveres decorrem da relação contratual -são os chamados deveres acessórios, quer integrantes da obrigação principal, quer os complementares desta e, neste sentido, autónomos a ela.

50º

Estes deveres dos trabalhadores estão consignados no artigo 128º do Código do Trabalho, conexionam-se com a prestação laboral e são limitados pelo objeto do contrato de trabalho.

51º

Assim, na alínea a) do n.º 1 do artigo 128º está previsto o dever de tratamento cordato que impende sobre o trabalhador, o qual abrange nomeadamente a linguagem verbal.

52º

Tal como nota Maria do Rosário Palma Ramalho [Direito do Trabalho, Parte II, pág. 424], embora a lei enfoque em particular a ideia de urbanidade e proibidade no trato de trabalhador com as pessoas com as quais entre em contacto no contexto do seu vínculo laboral, o dever de respeito aponta genericamente para a necessidade de observância de regras de conduta socialmente adequadas, quer em matéria de tratamento, quer em matéria de apresentação da pessoa e de conduta do trabalhador».

53º

Por sua vez, o dever de promover ou executar todos os atos tendente; à melhoria da produtividade da empresa, previsto na alínea h) do n.º 1 do citado artigo 128.º de Código do Trabalho, significa que o trabalhador deve assumir não só uma conduta ativa na procura de aperfeiçoamento da produtividade da empresa, como ainda não contrariar as medidas implementadas pelo empregador com semelhante finalidade.

54.º

Ora, nem as condutas da trabalhadora são violadoras de quaisquer obrigações ou deveres contratuais, nem, de forma alguma, se subsumem na noção de justa causa de despedimento.

55.º

O que aconteceu, de facto, foi que a trabalhadora se viu impedida de exercer a sua atividade e, dessa forma, executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Pelo exposto, devem os presentes autos ser arquivados. (...)"

**1.6.** A trabalhadora não requereu a realização de diligências instrutórias.

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

Cumpra apreciar

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O processo foi remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante 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 aprovou a sua Lei Orgânica, na sua atual redação, “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, segundo as regras de repartição do ónus da prova, tem o dever acrescido de comprovar que o despedimento é feito com justa causa, designadamente para ilidir a referida presunção legal.

**2.7.** Importa ainda salientar ainda 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 ou trabalhadora 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 dos factos que se destinam a contrariar a inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar ainda, e só, a prova ali realizada.

**2.9. Reforçamos assim que de acordo com o artigo 350.º do Código Civil, 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, poderá 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 culposo 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), d) e i) que enquadram os comportamentos imputados à trabalhadora arguida no contexto da nota de culpa aqui em análise, consideram justa causa de despedimento: “(...) c) [p]rovocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa; d) [d]esinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto; (...) i) [p]rática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes; (...)”.

**2.13.** Acontece, todavia, que, ainda que a matéria em discussão e imputada, neste caso à trabalhadora arguida, possa, em tese, e tal como configurada pela entidade empregadora, subsumir-se a qualquer destas alíneas, a sua aplicação não é automática. E tal subsunção não permite de forma imediata concluir-se pela existência de justa causa.

**2.14.** Com efeito, o Acórdão do STJ de 06.03.2019 (Processo n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) - referindo-se ao conceito de justa causa - esclarece que “(...) 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 nexo 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 (...).

**2.15.** 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. (...)”

**2.16.** Assim, prossegue o autor “(...) sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

**2.17.** No caso em apreço, a trabalhadora vem acusada de violação dos deveres plasmados nas alíneas a), c), e h) do n.º 1, do artigo 128.º do Código do Trabalho, considerando que em concreto violou as obrigações de: respeitar e tratar o empregador, os superiores

hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade (alínea a); realizar o trabalho com zelo e diligência (alínea c); e promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa (alínea h).

**2.18.** Com este enquadramento, entende a entidade empregadora que os comportamentos da trabalhadora arguida são reflexo de uma *clara e total desobediência, desinteresse e desrespeito pelos seus superiores hierárquicos e companheiros de trabalho, mas também do claro incumprimento de realizar o seu trabalho com zelo e diligência, bem sabendo que tem que cumprir as funções determinadas pela sua entidade empregadora diligentemente, não devendo ausentar-se do seu posto de trabalho para falar constantemente ao telemóvel, nem estar a ler durante o seu horário de trabalho e que deve respeitar os seus superiores e companheiros de trabalho.*

**2.19.** E ainda que manifesta *desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida e exigível, das suas funções e obrigações inerentes ao posto de trabalho a que está afeta,* comprometendo de forma irremediável, a relação de trabalho que a vincula à sua empregadora.

**2.20.** Para além das versões aparentemente contraditórias apresentadas pela entidade empregadora e pela trabalhadora, a análise da nota de culpa, assim como da prova que lhes está subjacente (leia-se os depoimentos preliminares que deram lugar à instauração do processo disciplinar, não permite colher factos e fundamentação concreta que permitam concluir pela demonstração cabal da existência de um comportamento culposo da trabalhadora, da impossibilidade da subsistência da relação de trabalho e naturalmente do nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

**2.21.** E concomitantemente, pela mesma via, entendemos também que não resulta ilidida a presunção do artigo 63º, nº 2 do Código Trabalho.

**2.22.** Com efeito, compulsadas as normas legais respeitantes a esta matéria, 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, salientamos 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 fundamentação da nota de culpa e pela produção de prova obtida no processo disciplinar **que, neste caso, além de exígua, não se mostra concretizada.** Trata-se, desde logo, de uma imputação de comportamentos praticados pela trabalhadora, quanto a nós, verdadeiramente frágil assente em factos que carecem de evidente demonstração. E que mesmo demonstrados não permitem, só por si, a conclusão de que constituem justa causa de despedimento.

**2.24.** 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.

**2.25.** É, por isso, nosso entendimento que, no caso concreto, dos factos, tal como configurados na nota de culpa em conjugação com a resposta à nota de culpa e as declarações preliminares das demais trabalhadoras e trabalhadores, **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.**

**2.26.**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.

**2.27.** 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).”

**2.28.** A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção 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”.

**2.29.** De tal forma 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 correctivas, 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](http://www.dgsi.pt))

**2.30.** Segundo se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in [www.dgsi.pt](http://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 perspectivada 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 infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

**2.31.** 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.

**2.32.** 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 reacções 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.”.

**2.33.** É nosso entendimento, por isso, que, no caso em apreço, não foi apresentada prova bastante e sólida de que as condutas imputadas à arguida constituem comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, também não provadas diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

**2.34.** Mais registamos ainda que não se faz qualquer referência à existência de sanções disciplinares no registo da trabalhadora. E levando em linha de conta que a ausência de registo de sanções disciplinares será sempre uma circunstância de que depõe a favor, neste caso, da trabalhadora arguida, a aplicação de uma qualquer sanção disciplinar, em particular da sanção mais gravosa, que não considera a relevância deste facto na “culpa” estará sempre afastada de qualquer juízo de proporcionalidade.

**2.35.** Concluímos, por isso, que, no caso concreto, e em nosso entendimento, 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 demonstrados de forma inequívoca quer os comportamentos de que vem acusada a trabalhadora, quer as consequências que desses comportamentos se pretendem imputar à trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 08 DE MAIO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**