

PARECER N.º 725/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 de fevereiro

Processo n.º 3098-DL/2024

I – OBJETO

1.1. Em 13.05.2024, via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, acompanhado de cópia do respetivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Por carta entregue em mão em 24.04.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respetiva **nota de culpa**, nos termos do art.º 353º, n.º 1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“(…)

Assunto: Processo Disciplinar com intenção de despedimento

Exma. Senhora,

A. vem, pela presente, comunicar que instaurou contra V. Exa, um processo disciplinar com intenção de despedimento por Justa causa, pelos factos constantes da Nota de Culpa que se anexa.

Mais fica V. Exa. notificada de que foi determinada a sua suspensão preventiva, sem perda de retribuição, nos termos do n.º 1 do artigo 354.º do Código do Trabalho, por se entender que a sua presença nas instalações da Empresa se mostra inconveniente, tendo em consideração os factos que lhe são imputados na Nota de Culpa.

Informa-se ainda que foram nomeadas Instrutoras do referido processo disciplinar.

Dispõe V. Exa. de 10 (dez) dias úteis para, querendo, responder à Nota de Culpa, podendo, durante esse período, consultar o processo disciplinar nas instalações da sede da, devendo informar as instrutoras de tal intenção com uma antecedência mínima de 1 dia útil, Anexo Nota de culpa.

NOTA DE CULPA

deduz contra a sua trabalhadora, residente no Edifício (doravante “Trabalhadora Arguida”), a seguinte NOTA DE CULPA:

1. No passado dia 2 de abril de 2024, chegaram ao conhecimento da Direção Executiva e da Direção de Recursos Humanos da os factos que a seguir se descrevem, cuja prática é imputada à Trabalhadora Arguida e que justificam a instauração do presente processo disciplinar.
2. A é uma empresa que se dedica à produção e venda de embalagens de vidro (em concreto, frascos e garrafas destinadas sobretudo à indústria aumentar e de bebidas).
3. A Trabalhadora Arguida exerce funções ao serviço e sob a direção da desde 25/10/2014, na fábrica.
4. Atualmente, a Trabalhadora Arguida exerce funções de Verificadora de Qualidade, sob a chefia direta da colaboradora Supervisora de Qualidade.
5. No passado dia 2 de abril de 2024, a Trabalhadora Arguida estava a praticar o horário de trabalho que inicia às 8h e termina às 16h30, tendo naquele dia entrado ao serviço pelas 8h35 e saído pelas 16h.
6. Nesse mesmo dia, estava a decorrer a integração da então colaboradora da Empresa, , de nacionalidade brasileira, e da colaboradora, de nacionalidade portuguesa, que tinham iniciado funções na no dia anterior.
7. Neste referido dia, as novas colaboradoras estavam a cumprir o horário de trabalho que tem início às 8h e termina às 16h30.
8. Da parte da manhã, a foram acompanhadas pela colaboradora ola, Verificadora de Qualidade, que lhes mostrou a fábrica, explicando o processo de produção e as tarefas que aquelas iriam desempenhar na Empresa, sendo que naquele dia iriam estar a desempenhar tarefas na área da recolha, ou seja, a eliminar das linhas de produção as embalagens de vidro com defeito.
9. Pelas 9 horas da manhã, a entrou em contacto com a colaboradora do departamento de Recursos Humanos da Empresa, queixando-se de que não estava a desempenhar as tarefas para as quais havia sido contratada.
10. Nesse seguimento, e uma vez que a Supervisora de Qualidade se encontrava de férias, a entrou em contacto com a colaboradora, do departamento de Qualidade da fábrica da Marinha Grande, tendo a mesma explicado que, uma vez que estavam no processo de integração na Empresa, fazia sentido que as novas colaboradoras aprendessem a desempenhar tarefas relacionadas com todo o processo produtivo, sendo este processo de aprendizagem parte da formação.
11. A explicação apresentada pela colaboradora foi, como tal, transmitida pela colaboradora à.
12. Por volta das 11 horas dessa manhã, a Trabalhadora Arguida apresentou-se à, tendo-lhes dado instruções relativas às tarefas que estavam a desempenhar, nomeadamente dizendo-lhes que não podiam estar juntas, devendo distribuir-se uma por linha.
13. Já da parte da tarde deste mesmo dia, por volta das 15 horas, em frente aos escritórios da zona fria, a Trabalhadora Arguida dirigiu-se à, dizendo, nomeadamente e repetidamente:
“Devem estar a brincar com a minha cara!”; “Vieste para aqui para arranjar problemas”; “Vou fazer-te a vida num inferno se ficares aqui”; “Estás fodida comigo”; “Vai para a tua terra”, “O que estás aqui a fazer?”, “Baixa a bolinha!”.

14. *Perante tais afirmações, a disse à Trabalhadora Arguida que iria fazer queixa de si e que iria acusá-la de racismo, tendo a Trabalhadora Arguida agarrado, com força, no braço da.*
15. *Nesse seguimento, a reportaram a situação que havia acabado de ocorrer, presencialmente, à colaboradora, do departamento de Qualidade.*
16. *Tendo a situação sido igualmente reportada pela à colaboradora do departamento de Recursos Humanos, por via de mensagens de telemóvel.*
17. *Ora, os factos acima descritas, para além de não serem próprios de uma trabalhadora diligente e profissional, revelam uma absoluta falta de respeito da Trabalhadora Arguida para com a sua colega de trabalho, a quem se dirigiu, reiteradamente, de forma desrespeitosa, discriminatória, racista, intimidatória e totalmente inaceitável, incluindo com ameaças.*
18. *Os trabalhadores da sabem que a empresa repudia e pune qualquer comportamento que fira a integridade moral ou física dos trabalhadores, que os ataque na sua dignidade enquanto pessoas, independentemente da forma que tal agressão ou falta de respeito possa revestir, e que atos de discriminação, racismo, violência, ameaça ou intimidatórios são totalmente inaceitáveis e proibidos.*
19. *Pela sua gratuitidade e gravidade, o comportamento da Trabalhadora Arguida mostra-se totalmente inaceitável e, por isso, suscetível de apreciação e sancionamento disciplinar.*
20. *Nos termos da lei, os trabalhadores têm o dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa (incluindo trabalhadores externos, clientes, fornecedores e demais stakeholders), com respeito, urbanidade e probidade,*
21. *Devendo realizar o seu trabalho com zelo e diligência, e com observância de respeito por todas as pessoas com quem se relacionam,*
22. *Bem como promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, devendo abster-se de comportamentos que comprometam o normal funcionamento da estrutura produtiva da Empresa e que ponham em causa o ambiente de trabalho saudável e cooperante que se deve manter no local de trabalho.*
23. *Nessa medida, a Trabalhadora Arguida, tal como os restantes trabalhadores da Empresa, está obrigada a contribuir para o bom ambiente de trabalho e para as boas relações entre colegas, com vista a garantir a melhoria da produtividade da Empresa.*
24. *Como tal, a conduta da Trabalhadora Arguida acima descrita, injustificada, inaceitável e culposa, consubstancia uma grave violação dos deveres laborais a que a mesma está legal e contratualmente obrigada.*
25. *A atitude da Trabalhadora Arguida acima descrita revela um comportamento culposos, pessoal e profissionalmente censurável e inaceitável, desde logo pela falta de respeito e urbanidade demonstradas para com uma colega de trabalho.*

26. *A conduta da Trabalhadora Arguida, a comprovar-se, influi negativamente não só na relação entre a Trabalhadora Arguida e os colegas de trabalho, mas também na relação de confiança essencial à manutenção do vínculo jurídico-laboral entre a Trabalhadora Arguida e a.*

27. *A, na medida em que cumpre as suas obrigações laborais para com os seus trabalhadores, exige dos mesmos, em reciprocidade, o cumprimento escrupuloso dos seus deveres laborais, designadamente os deveres de urbanidade e respeito que devem caracterizar o relacionamento entre trabalhadores e empregadores.*

28. *Conforme é do conhecimento de todos os trabalhadores da, um dos princípios norteadores da Empresa, previstos no Código de Ética, é a existência de um ambiente cordial na Empresa, devendo todos os colaboradores contribuir para a criação e a manutenção de um bom ambiente de trabalho.*

29. *Mais ainda, a Empresa, conforme expressamente previsto no referido Código de Ética, repudia práticas de discriminação, pelo que não poderá jamais ignorar ou compactuar com situações que se verifiquem no seio da Empresa que não respeitem o princípio da não discriminação, nomeadamente a não discriminação em função da nacionalidade.*

30. *Acresce que, nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, é proibida a prática de assédio, entendendo-se como tal “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado (...) no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”*

31. *Como tal, com a sua conduta, a Trabalhadora Arguida violou, nomeadamente, o n.º 1 do artigo 29.º do Código do Trabalho, bem como os seguintes deveres laborais, previstos nas alíneas a), c), e) e h), do n.º 1, do artigo 128.º do Código do Trabalho:*

- *“respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa, com urbanidade e probidade”;*
- *“realizar o trabalho com zelo e diligência”;*
- *“cumprir as ordens e Instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como segurança e saúde no trabalho”;*
- *“promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa”.*

32. *Sendo esta conduta igualmente enquadrável no elenco meramente exemplificativo de causas de justa causa para despedimento, tais como a “violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa” e a “prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa”, nos termos das alíneas b) e i) do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho.*

33. *Em suma, a conduta da Trabalhadora Arguida, a confirmar-se no decurso do presente procedimento disciplinar, compromete seriamente a confiança do empregador e põe em causa a subsistência da relação laboral.*

34. Deverá, assim, a Trabalhadora Arguida ser notificada da presente nota de culpa, com intenção de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, intenção essa da qual, desde já, se dá conhecimento à Trabalhadora Arguida.

A Trabalhadora Arguida dispõe do prazo de 10 (dez) dias úteis para, querendo, responder à nota de culpa, podendo, durante esse período, consultar o processo disciplinar nas Instalações da sede da, devendo informar as instrutoras de tal intenção com uma antecedência mínima de 1 dia útil.

(...)"

1.3. Por correio eletrónico, datado de 10.05.2024, a trabalhadora apresentou a sua **resposta à Nota de Culpa**, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

"(...)

Resposta à Nota de Culpa de

1.º

A Respondente não cometeu qualquer infração disciplinar,

2.º

Os factos descritos na nota de culpa não correspondem à verdade.

3.º

Sendo que não praticou os factos que lhe são imputados.

4.º

O processo disciplinar consultado pela Mandatária da ora respondente Dra. -, integra, tão só:

- Fils. Deliberação do Conselho de Administração da, datada de 10/04/2024;

- Fils. 2 a 6 - Nota de culpa;

- Fils. 7 - Notificação à trabalhadora; e,

- Fils. 8 - Notificação à trabalhadora assinada pela mesma.

5.º

Consultadas as escassas páginas / folhas dos autos disciplinares, constata-se que a factualidade que a empresa imputa à ora Respondente, não consta provada sequer indiciariamente.

6.º

Ainda assim, não se escusa a Respondente a pronunciar-se por muito respeitar e prezar a sua relação laboral e a sua entidade empregadora

7.º

*Bem como e acima de tudo por **pautar e se lhe impor repudiar veementemente afirmações que a ofendem no que pudesse ser entendido qualquer seu comportamento como racista ou xenófobo, ou desrespeitador de qualquer pessoa e em especial doutro/a trabalhador/a.***

8.º

Fazendo questão de afirmar a sua solidariedade e respeito para com todas as pessoas sem diferenças quanto ao género ou orientação sexual, nacionalidade ou etnia ou condição física ou mental ou qualquer outra particularidade de qualquer outra pessoa, em especial no trabalho e na empresa e para com outros trabalhadores,

9.º
Sendo que a Respondente se revê e pauta ativamente pela defesa dos direitos de todos como pessoas, cidadãos e em especial quando trabalhadores,

10.º
São esses os valores que norteiam a sua atuação na empresa e na sociedade em geral, os quais transmite e segundo os quais educa as suas filhas menores - sendo que é mãe de duas filhas menores de idade (como é do conhecimento da empresa).

11.º
Realçando que a Respondente integra a Comissão Sindical do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira na empresa, enquanto Delegada Sindical (suplente), sendo chamada ao exercício efetivo dessas funções sempre que necessário - como é do conhecimento da.

12.º
*Nessa qualidade apoiando especialmente os trabalhadores na empresa e **sempre pautando a sua conduta pelo respeito e cooperação com todos (nomeadamente chefias, colegas de trabalho e demais pessoas com as quais se relaciona.***

13.º
Como sempre fez desde que presta trabalho nas instalações da empresa, na Marinha Grande, mais concretamente, desde o ano de 2011.

14.º
Tendo trabalhado (e trabalhando atualmente) e acolhido, como é do conhecimento da empresa, colegas de trabalho de diferentes etnias e de diferentes nacionalidades,

15.º
Com todos colaborando ativamente e cooperando com a empresa e chefias na integração daqueles.

16.º
Refutando, e nem podendo aceitar que se lhe imputem quaisquer comportamentos racistas, discriminatórios, intimidatórios, desrespeitosos ou semelhantes, pura mais tendo em conta que a própria Respondente e família são de origem angolana (conforme documentos e 2 que junta a esta resposta).

17.º
É trabalhadora diligente, empenhada, cooperante, cuidadosa, dedicada e responsável.

18.º

Salientando que à data de 02/04/2024 se encontrava adstrita ao cumprimento de horário de trabalho com início às 9.00horas e termo às 15.30 horas - face ao gozo de dispensa diária para amamentação, por acordo com a empregadora, em dois períodos diários distintos: das 08.00 às 09.00 horas e dos 15.30 às 16.30 horas,

19°

Sendo que, nessa data, como sempre sucede quando consegue organizar a sua vida familiar (considerando que o seu agregado familiar é composto por si e duas filhas menores), iniciou o trabalho ainda antes das 9.00 horas - mais especificamente, pelas 08.35 horas -, donde emerge e resulta evidente a sua dedicação, empenho e contributo para a promoção e execução de todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

20°

Permanecerá, como sempre esteve ao longo destes mais de dez anos em que presta trabalho nas instalações da, empenhada em cumprir as ordens e instruções recebidas quanto à execução do trabalho e em contribuir ativamente para a melhoria da produtividade da empresa, como sempre fez.

21.°

Bem como em respeitar e tratar com probidade e urbanidade, como sempre fez, a empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e todas as pessoas que se relacionam com a empresa.

22°

Pugnando pelo arquivamento do presente processo disciplinar sem que seja proferida qualquer decisão disciplinar,

PROVA;

A) Documental: 2 documentos.

B) Testemunhal - que requer seja inquirida quanto à matéria desta resposta à nota de culpa e na presença da sua mandatária (com procuração junta aos autos):

-, operário, com domicílio profissional na fábrica da, na Marinha Grande.

(...)"

1.4. Do processo disciplinar, constam ainda, os seguintes documentos:

- Cópia de notificação da Nota de Culpa;
- Cópia da Nota de Culpa;
- Cópia da Resposta à Nota de Culpa;
- Cópia do Código de Ética;
- Cópia dos Autos de Declarações das testemunhas arroladas pelas partes;
- Cópia do Relatório Final.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Compete 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, na sua redação atual, “*emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental*”.

2.2. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: “*Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).*”

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.4. Constitui jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do

sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.5. O n.º 1 do artigo 10.º 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, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

2.6. 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.

2.7. Em sintonia com as disposições comunitárias, dispõe a Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 68º, n.º2, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, sendo que nos termos do n.º 3 do mesmo preceito, as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. Consagra ainda o art.º 53º da Lei Fundamental a proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2.8. Em consequência, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, consagra uma especial proteção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental. Dispõe aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – art.º 63º, n.º1, do Código do Trabalho.

2.9. Importa salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “*Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento*”, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o referido parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.10. Relativamente à modalidade de despedimento por facto imputável a trabalhador, a especial tutela

dirigida a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e a trabalhadores no gozo de licença parental consubstancia-se ainda na presunção legal de que tal despedimento é feito sem justa causa, nos termos do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho. Tal presunção é *juris tantum*, isto é, pode, nos termos do art.º 350º, nº2, do Código Civil, ser ilidida mediante prova em contrário. Conforme refere a Prof.ª Maria Palma Ramalho “Esta presunção é, nos termos gerais, uma presunção ilidível, cabendo ao empregador demonstrar, junto da CITE, que o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador não é devido ao seu estado ou situação, nem se funda em qualquer outra prática discriminatória.”¹

2.11. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma forma muito mais minuciosa do que o procedimento disciplinar comum, atendendo ao carácter gravoso da sanção disciplinar em causa, que implica a extinção do vínculo laboral, sem indemnização ou compensação. Nesse sentido, a nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: esta delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais como temporais, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador à mesma, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (art.º357º, nº4, *in fine*, do Código do Trabalho).

2.12. 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 (art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu nº2, um enunciado de várias situações típicas constitutivas de justa causa, enunciado esse que assume um carácter exemplificativo. A este propósito refira-se que tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que subsumível nas alíneas do nº2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.²

2.13. 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 3, do Código do Trabalho).

2.14. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este

¹ RAMALHO, Maria Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 6ª edição, 2016, Almedina, pp. 836-837

² *Idem*, pg. 814

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 vincuística;

- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;

- e “imediate”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.

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

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma 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”.

2.15. 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) é 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 para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em *Direito do Trabalho* (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja 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”.

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

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “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, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.*

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Nos termos do art.º 357º, nº4, do Código do Trabalho, na decisão de despedimento são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

3.2. Assim, do conteúdo da nota de culpa, afere-se no passado dia 02.04.2024, após a entrada ao serviço, a Arguida, por volta das 11 horas dessa manhã, apresentou-se às trabalhadoras, que tinham iniciado funções nesse dia, tendo-lhes dado instruções relativas às tarefas que estavam a desempenhar, nomeadamente dizendo-lhes que não podiam estar juntas, devendo distribuir-se uma por linha. Da parte da tarde desse mesmo dia, por volta das 15h00, a Trabalhadora Arguida dirigiu-se à trabalhadora– trabalhadora de nacionalidade brasileira, dizendo, repetidamente: *“Devem estar a brincar com a minha cara!”*; *“Vieste para aqui para arranjar problemas”*; *“Vou fazer-te a vida num inferno se ficares aqui”*; *“Estás fodida comigo”*; *“Vai para a tua terra”*, *“O que estás aqui a fazer?”*, *“Baixa a bolinha!”*.

3.3. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora, nega tais factos, alegando que sempre pautou a sua conduta pelo respeito e cooperação com todos, nomeadamente chefias, colegas de trabalho e demais pessoas com as quais se relaciona e que as acusações de que é alvo, a ofendem no que pudesse ser entendido qualquer seu comportamento como racista ou xenófobo, ou desrespeitador de qualquer pessoa e em especial doutro/a trabalhador/a e que se revê e pauta ativamente pela defesa dos direitos de todos como pessoas, cidadãos e em especial quando trabalhadores, integrando, inclusive, a Comissão Sindical do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira na empresa, enquanto Delegada Sindical (suplente). A trabalhadora-arguida, em sede de resposta à nota de culpa, esclareceu ainda, a alegação da entidade empregadora de que aquela estava a praticar o horário de trabalho que se inicia às 8h00 e termina às 16h30 e que naquele dia, teria entrado ao serviço pelas 8h35 e saído pelas 16h00, sabendo tão bem a entidade empregadora, que a trabalhadora se encontra a usufruir de 2/horas de dispensa para amamentação.

3.4. Assim, no entendimento da entidade empregadora, a trabalhadora violou os deveres previstos nas alíneas a), c), e) e h) no n.º 1 do artigo 128.º e as alíneas a), b) e i) do n.º 2 do artigo 351.º todos do Código do Trabalho, que consubstanciam a violação dos seguintes deveres:

- 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;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir 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;
- Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Prática, 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.

3.5. Perante tais factos, é entendimento da entidade empregadora, o comportamento grave da trabalhadora arguida afetou de modo irreversível a relação de confiança inerente à existência do vínculo do contrato de trabalho, tornando praticamente insustentável a subsistência do vínculo de trabalho existente entre as partes, constituindo justa causa de despedimento.

3.6. Conforme referido supra, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que diretamente subsumível nas alíneas do n.º 2 do art.º 351º, tem que se subsumir à cláusula geral de justa causa estabelecida no n.º1, para efeitos de verificação dos respetivos requisitos.

3.7. E assim, para que se conclua pela verificação de uma situação de justa causa para despedimento, é necessário que se encontrem preenchidos os requisitos cumulativos constantes do art.º 351º, n.º1, do Código do Trabalho, a saber: um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, grave em si mesmo ou pelas suas consequências (elemento subjetivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objetivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos.

3.8. A este propósito, veja-se o entendimento do Ac. STJ, de 06.11.2019, proc. n.º 19844/17.8T8LSB.L1.S1³, em que é referido que *“A impossibilidade da subsistência da relação de trabalho constitui assim, “uma limitação ao exercício do direito de resolução do contrato de trabalho na sequência do princípio, constante do art. 808º do CC, de a resolução de qualquer contrato depender da perda de interesse por parte do lesado (no caso o empregador), determinada objectivamente (...). Perante o comportamento culposo do trabalhador impõe-se uma ponderação de interesses; é necessário que, objectivamente, não seja razoável exigir do empregador a subsistência da relação contratual. Em particular, estará em causa a quebra da relação de confiança motivada pelo comportamento culposo. Como o comportamento culposo do trabalhador tanto pode advir da violação de deveres principais como de deveres acessórios, importa, em qualquer caso, apreciar a gravidade do incumprimento, ponderando a viabilidade de a relação laboral poder subsistir”* *“A subsistência do contrato é aferida no contexto de um juízo de prognose em que se projeta o reflexo da infração e do complexo de interesses por ela afetados na manutenção da relação de trabalho, em ordem a ajuizar da tolerabilidade da manutenção da mesma”. A impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho, “equivalente à inexistência ou inadequação prática de medida alternativa à extinção do vínculo” para além de ter que ser imediata, deve ser aferida não em termos de impossibilidade objetiva, mas de inexigibilidade*

³ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0cce6ad9dd8b980256b5f003fa814/46189c557e36648c802584ab002f6804?OpenDocument>

para a outra parte da manutenção daquele vínculo laboral em concreto considerando “o entendimento de um bonus pater familias, de um empregador razoável” “É que a inexigibilidade – envolvendo, como assinalou Bernardo Xavier, «um juízo de probabilidade, de prognose, sobre a viabilidade da relação de trabalho» - surge apontada ao suporte psicológico do vínculo. O que ela significa – o que significa a referência legal é «impossibilidade prática» da subsistência da relação de trabalho – é que a continuidade da vinculação representaria (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Nas circunstâncias, a permanência do contrato e das relações (pessoais e patrimoniais) que ele supõe seria de molde a ferir de modo desmesurado e violento a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do empregador”.

3.9. Assim, há que apreciar se, nas circunstâncias concretas do caso, o comportamento da trabalhadora é suscetível de justificar a aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis. Embora seja de admitir que a sua conduta seja censurável, a verdade é que não se afigura que o comportamento da trabalhadora tenha tido por finalidade provocar, como entendido pela entidade empregadora, qualquer prática de assédio moral. Mais, o acontecimento de que a trabalhadora vem acusada, consubstancia facto isolado, afigurando-se, salvo melhor entendimento, não ser passível de ser caracterizado como prática de assédio moral, tal como entende a entidade empregadora.

3.10. E ainda que se possa entender que, o comportamento da trabalhadora possa ser repreensível do ponto de vista disciplinar, não é razoável assumir que aqueles comportamentos ainda que censuráveis e de acordo com o entendimento de um empregador normal, sejam objetivamente aptos a quebrar a relação de confiança estabelecida entre as partes.

3.11. Importa também referir que não foram indicados quaisquer antecedentes disciplinares da trabalhadora, que mantém relações de trabalho com a entidade empregadora desde o ano de 2011 e que de acordo com a prova produzida, no qual se teve em conta, a declaração da testemunha arrolada pela arguida, que considera a arguida uma profissional dedicada, diligente e cumpridora e que segundo a testemunha, que conhece a arguida há vários anos, somente em contexto de trabalho, que esta *tem sentido de humor, dá-se bem com toda a gente e achou estranha a situação da instauração do processo disciplinar*”, referindo ainda que a trabalhadora-arguida *“nunca teve nenhum problema com ninguém, que já veem trabalhar para esta fábrica pessoas de outras raças e etnias há muito tempo e nunca houve nenhum comportamento racista da parte da Trabalhadora Arguida”* e que a arguida *“é uma trabalhadora empenhada em cumprir ordens e instruções e trata todos com respeito.”*

3.12. Por outro lado, dispõe ainda o art.º 330º, nº1, do Código do Trabalho, que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator. Ora, a conduta da trabalhadora não é objetivamente merecedora da sanção disciplinar mais gravosa de despedimento por justa causa, que se revela assim desproporcional face a outras sanções de cariz conservatório do vínculo laboral.

3.13. Citando, Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), “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.”.

3.14. É, por isso, neste contexto que entendemos que não foi apresentada prova bastante e sólida de que as condutas imputadas à arguida constituem comportamentos culposos e que, pela sua gravidade e consequências tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

3.15. E, concomitantemente, concluímos 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, tal como configurados no único elemento de que dispomos, e que é a nota de culpa, o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional e infundada.

3.16. Entendemos igualmente que, perante uma sanção tão gravosa, a entidade empregadora não releva, de forma ponderada, na decisão a tomar, todas as circunstâncias que podem ainda depor a favor da trabalhadora.

3.17. 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 se afigura, não se verificar no caso em apreço.

3.18. Nestes termos, conclui-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de que o despedimento de trabalhadora lactante é feito sem justa causa, nos termos do nº 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que entidade empregadora não logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE **opõe-se ao despedimento** da trabalhadora lactante, promovido pela entidade empregadora.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE JULHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)