

PARECER N.º 1039/CITE/2024

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida (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 12.02.

PROCESSO N.º CITE- D/4763/2024

I – OBJETO

1.1. No dia **26 de agosto de 2024**, a CITE recebeu da entidade empregadora ... a cópia de um processo disciplinar, com vista ao **despedimento com justa causa** da trabalhadora ..., que é lactante, 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. Na sequência de uma participação recebida no dia 24 de abril de 2024, a entidade empregadora, por despacho datado de 15 de maio de 2024, instaurou procedimento disciplinar contra a trabalhadora ... com vista ao seu despedimento com justa causa.

1.3 Por carta registada com aviso de receção, no dia **27 de junho de 2024** foi remetida à trabalhadora uma comunicação por via da qual lhe foi dado conhecimento de que contra a mesma foi instaurado procedimento disciplinar, e que atenta a gravidade dos factos imputados é intenção da entidade empregadora proceder ao seu despedimento com justa causa. Mais lhe foi dado conhecimento do teor da nota de culpa formulada no processo, e da faculdade de à mesma responder no prazo de 10 dias úteis.

1.4. A NOTA DE CULPA foi elaborada nos seguintes termos:

“(…) Nos autos de processo disciplinar, com intenção de despedimento, que (abreviadamente designada por Empresa” ou “...”) move à sua trabalhadora ... (adiante, abreviadamente designada por Arguida”) é deduzida a seguinte Nota de Culpa;

1. A ... dedica-se à atividade retalhista, possuindo estabelecimentos abertos ao público em todo o país. Esses estabelecimentos são abastecidos através de quatro entrepostos, localizados em diferentes pontos de Portugal.

2. A Arguida (com o n.º mecanográfico ...) é Operadora de Loja, desempenhando a sua atividade na loja da Empresa sita em ... (adiante abreviadamente designado por “Loja”).

3. No exercício das suas funções, os trabalhadores da Empresa devem tratar os seus colegas, os superiores hierárquicos e os clientes com quem contactam com cordialidade e respeito, devendo obedecer às ordens dos superiores hierárquicos, de forma a garantir um bom ambiente de trabalho e o sucesso da atividade da Empresa.

4. Neste sentido, a ... tem em vigor Princípios de Conduta e Liderança que visam, nomeadamente, promover a construção de um ambiente de trabalho motivador, a justiça, o respeito, a cooperação e o trabalho de equipa.

5. Designadamente, estes Princípios assentam na construção de um “ambiente de respeito mútuo”, exigindo-se que “este seja promovido pelos nossos colaboradores”.
6. No dia 23.04.2023, por volta das 15:00, a trabalhadora ... recebeu mensagens de texto enviadas pela Arguida com o seguinte teor; “Eu agradeço que NUNCA mais voltes a falar da minha vida ... que dá próxima não fica assim. Da próxima levas no focinho garanto-te. Quando pensares em falar em mim outra vez sua puta vais ver. Tu pensa bem com quem é que te estás a meter. Olha que acidentes acontecem, podes cair e partir o focinho. Pensas que quero saber da tua idade? Não me conheces amiga, conheces-me do trabalho, não me conheces de mais lado nenhum. E agora vais lidar com ...”.
7. Em resposta a trabalhadora perguntou; “Como assim falar de ti?”
8. A Arguida enviou uma mensagem áudio dizendo: “Mas quem é que és tu e donde é que eu te conheço para tu andares a falar em rede na merda do headset que me tiraram o filho e que eu ando aí que não quero saber do meu filho. Eu conheço-te da onde sua vaca?” e continuou por escrito “Agora vais lidar como ... que eu vou fazer uma queixa de ti para não seres atrasada mental’.
9. Confrontada com estas mensagem, a trabalhadora respondeu “Desculpa? Eu? Mas eu nem sei nada disso.”
10. A Arguida continuou a enviar mensagens de texto “Mentirosa do caralho. Falsa. E eu tenho ataques psicóticos? Ainda não viste foi nada. Agora vais a tribunal para não me andares a difamar. Já ia hoje advogada por causa do ... acrescento-te a ti.”
11. As palavras escritas e faladas da Arguida foram dirigidas à sua colega e trabalhadora da ..., alegadamente pelo facto de a trabalhadora ... ter feito comentários sobre a vida pessoal da Arguida no headset para que os demais colegas ouvissem os referidos comentários.
12. As palavras escritas e faladas que a Arguida dirigiu a ... derivaram de factos, alegadamente, ocorridos dentro da Loja no horário de trabalho da trabalhadora
13. A Arguida ameaçou a integridade física da sua colega ... (“Da próxima levas no focinho garanto-te” e “Olha que acidentes acontecem, podes cair e partir o focinho”) e proferiu ofensas verbais contra a trabalhadora (“Quando pensares em falar em mim outra vez sua puta vais ver”), (“Eu conheço-te da onde sua vaca” e “eu vou fazer uma queixa de ti para não seres atrasada mental’).
14. A Arguida está atualmente a gozar licença parental, na modalidade de licença de maternidade inicial.
15. A Arguida proferiu ameaças contra a trabalhadora ..., fora do local de trabalho, as quais estão relacionadas com factos que alegadamente terão ocorrido no local de trabalho e no tempo de trabalho, ao que acresce que as consequências dos atos da Arguida repercutem-se no normal funcionamento da atividade da Loja.
16. Devido à conduta da Arguida, a sua colega temeu sofrer retaliações no trabalho e que a Arguida concretizasse as ofensas à integridade física sobre as quais tinha proferido ameaças.
17. Entre outros, são deveres dos trabalhadores 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, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução e disciplina do trabalho e promover ou executar os atos tendentes á melhoria da produtividade da empresa, deveres esses expressamente previstos nas alíneas a), e) e h) do n.º 1, e n.º 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho.
18. Com os comportamentos descritos, a Arguida violou os seus deveres acima, ao desrespeitar e ameaçar a sua colega de trabalho, criando um sentimento de insegurança para a trabalhadora e colocando em causa o bom ambiente da equipa da Loja.
19. A Arguida tem conhecimento dos referidos Princípios, bem sabendo que não pode adotar os comportamentos descritos e que, com os mesmos, compromete o bom ambiente de trabalho, o relacionamento com os colegas e afeta a boa imagem da Empresa.
20. A Arguida demonstra, com o seu comportamento, total desrespeito pelas regras em vigor, pelos interesses da Empresa e pelos seus colegas, evidenciando uma completa desconsideração para com os seus deveres laborais, com o que a ... não pode conformar-se.
21. Face ao teor das mensagens enviadas para a trabalhadora ..., gera-se inclusivamente a convicção que a Arguida poderá continuar a adotar este tipo de condutas e, até, vir a concretizar as referidas ameaças físicas contra a trabalhadora ... quando regressar ao trabalho.
22. A existência de um bom ambiente de trabalho, de disciplina, de respeito mútuo e sem conflitos, sustentada na idoneidade e integridade dos trabalhadores, além de uma obrigação legal, é absolutamente crucial, para o regular funcionamento da
23. A conduta da Arguida é muito grave, cria um mau ambiente de trabalho, perturba o funcionamento da ... e não pode ser tolerada pela
24. Nos termos do disposto no artigo 351º, n.º 1, do Código do Trabalho, “Constitui justa despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

25. O n.º 2 do citado artigo elenca um conjunto de situações que a própria lei considera integrarem este conceito, entre as quais a desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores (al. a)), a violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa (al. b)) e a prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa (ai. i)).
26. Os factos descritos são ainda suscetíveis de configurar a prática do crime de ameaça, nos termos do artigo 153.º do Código Penal.
27. Os comportamentos adotados pela Arguida, que ameaçou a colega de possíveis ofensas à integridade física, são da maior gravidade, comprometendo, irremediavelmente a confiança em que necessariamente assenta a relação de trabalho.
28. A ... não pode mais confiar que, noutras situações em que a Arguida se sinta ofendida por alegados comportamentos dos seus colegas ou por ter suspeitas contra os mesmos, não venha a ameaçá-los ou a reagir de forma agressiva com outros colegas ou superiores hierárquicos.
29. A Empresa tem atualmente mais de ... lojas e mais de 8.200 trabalhadores ao seu serviço.
30. Tendo um grande número de trabalhadores, a existência de um bom ambiente de trabalho, de disciplina, de respeito mútuo e sem conflitos, além de uma obrigação legal, é absolutamente crucial, para o regular funcionamento da Empresa e, em particular, das suas lojas.
31. Caso a Empresa contemporizasse com comportamentos como o da Arguida, estaria a dar um sinal a cada um dos restantes milhares de trabalhadores que poderiam adotar comportamentos idênticos sem que daí decorresse uma sanção de despedimento, o que seria absolutamente catastrófico para a ..., gerando um clima geral de impunidade e um estado de anarquia e perda de autoridade, caracterizado pela tolerância a ameaças e atos de violência físicos e/ou verbais, colocando em causa o regular funcionamento e os interesses da Empresa.
32. O comportamento da Arguida inviabiliza, por isso, a manutenção da relação laboral, não podendo a Empresa adotar outra decisão que não seja aplicar a sanção disciplinar máxima, de despedimento com justa causa.
33. Assim, a conduta do Arguido configura justa causa de despedimento, nos termos do disposto no artigo 351.º, n.º 1, n.º 2, alíneas a), b) e i) e n.º 3 do Código do Trabalho. (...)."

1.4. Por carta registada datada de 11 de julho de 2024, foi a trabalhadora igualmente informada que, uma vez terminada a licença parental que se encontrava a gozar, ficaria a partir de então suspensa preventivamente, sem perda de retribuição, nos termos do n.º 2 do artigo 354º do Código do Trabalho

1.5. Regularmente notificada, por comunicação eletrónica de **15 de julho de 2024**, a trabalhadora respondeu à nota de culpa, nos seguintes termos:

"(...)

- 1- Não pratiquei os factos dc que venho acusada nos pontos 6, 7, 8, 9, 10, na Nota de Culpa e também não correspondem à verdade as acusações que me são feitas nos pontos 11, 12, 13, 15, 16, 18, 20, 21, 23, 26, 27, 28, 32, e 33.
- 2- Desconheço em absoluto as mensagens que a minha colega ... diz ter recebido no dia 23-04-2023, por volta das 15,00 horas, pois, a verdade, é que eu nunca as enviei
- 3- E, a ser verdade que foram enviadas mensagens, tê-lo-ão sido feitas por alguém com acesso ao meu telemóvel. designadamente, a minha mãe ou a minha irmã e, a ser esse o caso, terá sido feito sem o meu conhecimento ou autorização,
- 4- Pois, como é do vosso conhecimento, nessa data, em abril de 2024, eu estava a gozar licença de maternidade e, portanto, não estava a trabalhar e a minha mãe estava comigo quando a minha colega ... me ligou a contar que a ... andava a espalhar na loja que eu tinha ataques psicóticos e que tinha abandonado o meu filho e isso deixou-me muito abalada isso é verdade, mas eu não enviei as mensagens à minha colega
- 5- A minha mãe e a minha irmã também ficaram muito abaladas, isso também é verdade.
- 6- Mas eu tenho noção das minhas responsabilidades e dos meus deveres e não seria enviando mensagens a alguém que eu resolveria alguma coisa que tivesse a resolver com quer que fosse, quer essa pessoa fosse alheia ao meu trabalho, quer fosse do meu ambiente do trabalho, quer fosse esta ou qualquer outra colega de trabalho, e sobretudo, respeitaria sempre a minha entidade patronal e nunca entraria em confronto ou desrespeitaria alguma colega de trabalho, quer estivéssemos no local de trabalho ou fora do local de trabalho.
- 7- Aliás, eu trabalho no ... há 4 anos e sempre tive uma boa relação com os meus colegas de trabalho e com os meus superiores hierárquicos e nunca maltratei e não desrespeitei ninguém e nunca tive nenhuma queixa de clientes, nem verbalmente, nem no Livro de Reclamações.

8- Nunca, em momento algum, descurei as minhas responsabilidades, violei quaisquer dos meus deveres, ou desconsiderei, desrespeitei ou ameacei quem quer que fosse e sempre procurei exercer as minhas funções com zelo, diligencia, respeito e responsabilidade.

9- Ainda assim, se a minha entidade patronal entender de forma diferente e considerar que não há benefício para o serviço e não me pode manter no mesmo local de trabalho que a minha colega ..., por subsistirem dúvidas quanto à minha participação nos factos, ainda assim, informo desde já que estou totalmente disponível para ser transferida, provisória ou definitivamente para outra loja, em zona próxima.

Ora, por não ter cometido qualquer facto censurável, não pode proceder a intenção da entidade patronal de me aplicar qualquer sanção disciplinar e muito menos a sanção de despedimento com justa causa, com pretendido, devendo, outrossim, ser mandado arquivar o presente processo disciplinar e levantada a suspensão que me foi aplicada

Para melhor compreensão do meu percurso e comportamento como vossa funcionária, gostaria que fossem ouvidas as seguintes testemunhas:

. (...)"

1.6. A trabalhadora requereu a inquirição de três testemunhas, encontrando-se documentados os autos de depoimento de apenas duas delas.

1.7. Por decisão da entidade empregadora, as testemunhas prestaram o seu depoimento por escrito, através de questionário que lhes foi remetido pela Sra. instrutora do processo disciplinar, através de comunicação eletrónica no dia 30 de julho de 2024.

1.8. O processo disciplinar vem instruído com 76 (setenta e seis) páginas.

1.9. Não foram requeridas ou realizadas quaisquer outras diligências instrutórias.

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

Cumpre 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, no pressuposto de que 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 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. Neste sentido, 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. E a legislação infra constitucional determina também, 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. Razão pela qual a entidade empregadora, sempre que pretenda, por esta via, promover o despedimento de trabalhadores/as especialmente protegidos/as, deverá, segundo as regras de repartição do ónus da prova, comprovar de forma inequívoca que o despedimento é feito com justa causa, designadamente para i...r a referida presunção legal.

2.7. Importa 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, pelo que 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 também 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 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. A trabalhadora visada neste procedimento é, ao momento, **lactante**, e encontrava-se no gozo de licença parental no momento em que foi instaurado o processo disciplinar, pelo que nessa medida é uma trabalhadora especialmente protegida, nos termos do artigo 63º do Código do Trabalho.

2.13. Em suma, a trabalhadora vem acusada da violação dos deveres previstos no artigo 128.º, n.º 1 alíneas a), e) e h) e n.º 2 do Código do Trabalho, designadamente, 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 cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução e disciplina do trabalho e o dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

2.14. Em concreto, porque no dia 23.04.2023, por volta das 15h00, ainda durante o período de gozo da sua licença parental terá alegadamente enviado a uma outra trabalhadora (...) mensagens de texto e de áudio de teor injurioso e ameaçador. Entende a entidade empregadora que “as palavras escritas e faladas da Arguida foram dirigidas à sua colega e trabalhadora da ..., alegadamente pelo facto de a trabalhadora ... ter feito comentários sobre a vida pessoal da Arguida no *headset* para que os demais colegas ouvissem os referidos comentários.”

2.15. Segundo refere na nota de culpa *[a]s palavras escritas e faladas que a Arguida dirigiu a ... derivaram de factos, alegadamente, ocorridos dentro da Loja no horário de trabalho da trabalhadora ..., que consequentemente se repercutem no normal funcionamento da atividade da Loja.*

2.16. Por esse motivo, entende que “devido à conduta da Arguida, a sua colega temeu sofrer retaliações no trabalho e que a Arguida concretizasse as ofensas à integridade física sobre as quais tinha proferido ameaças” e ainda que “a Arguida demonstra, com o seu comportamento, total desrespeito pelas regras em vigor, pelos interesses da Empresa e pelos seus colegas, evidenciando uma completa desconsideração para com os seus deveres laborais, com o que a ... não pode conformar-se”, já que “gera-se inclusivamente a convicção que a Arguida poderá continuar a adotar este tipo de condutas e, até, vir a concretizar as referidas ameaças físicas contra a trabalhadora ... quando regressar ao trabalho.”

2.17. Sustenta, por fim, que “a existência de um bom ambiente de trabalho, de disciplina, de respeito mútuo e sem conflitos, sustentada na idoneidade e integridade dos trabalhadores, além de uma obrigação legal, é absolutamente crucial, para o regular funcionamento da ...”, pelo que “o comportamento da Arguida inviabiliza a manutenção da relação laboral, não podendo a Empresa adotar outra decisão que não seja aplicar a sanção disciplinar máxima, de despedimento com justa causa.”

2.18. A Trabalhadora, em sede de resposta à nota de culpa, apresenta a sua versão dos factos, e nega que tenha sido autora do envio das mensagens recebidas pela trabalhadora ..., considerando, porém, que as mesmas poderão ter sido enviadas por outra pessoa que estivesse em condições de aceder ao seu telemóvel, já que nessa data, em abril de 2024, estava a gozar licença de maternidade e, portanto, não estava a trabalhar, referindo ainda que estava na presença da sua mãe quando a colega ... lhe ligou a contar que a trabalhadora ... andava a espalhar na loja que a trabalhadora tinha ataques psicóticos e que tinha abandonado o filho, facto que a deixou muito perturbada.

2.19. As testemunhas inquiridas desconhecem se a trabalhadora enviou, ou não, as sobreditas mensagens, e ambas consideram que a trabalhadora não apresenta problemas de relacionamento entre pares, no seu local de trabalho.

2.20. Presumindo-se ilícito o despedimento por facto imputável a trabalhadora especialmente protegida, aqui lactante, nos termos do artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, o que se reclama desta Comissão, nesta fase, é que apure se indiciariamente existem factos e provas que de forma concludente permitam concluir que o despedimento em causa é justificado, afastando, por essa via, quaisquer indícios de práticas discriminatórias que possam estar na base da intenção de despedimento.

2.21. O Acórdão do STJ de 06.03.2019 (Processo n.º ...) disponível em 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 culposos 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 (...).”

2.22. 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. (...)”

2.23. 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”.

2.24. Importa ainda ter presente que “os trabalhadores estão adstritos para com a sua entidade patronal pelo dever de lealdade (art. 128.º/1, f) do C.T.) e que no âmbito das relações jurídicas de trabalho subordinado, o trabalhador deve proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento dos seus deveres (cf. arts. 126.º/1 do C.T. e 762.º/2 CC, sendo que com a ideia de boa-fé estão relacionadas as ideias de fidelidade, lealdade, honestidade e confiança na realização e cumprimento dos negócios jurídicos - Pires de Lima e Antunes Varela, Código Civil Anotado, vol. II, Coimbra Editora, 1968, p. 2)”.

2.25. Ora, perante os elementos que integram o processo disciplinar que se analisa, designadamente os *prints* das mensagens incorporadas nos autos, e cuja transcrição integra a resposta à nota de culpa, e conjugadas ainda as versões da entidade empregadora e da trabalhadora e das testemunhas inquiridas, temos dúvidas que possamos afirmar, com a segurança necessária, que o comportamento imputado à arguida foi efetivamente praticado pela mesma, elemento essencial para que possa conformar-se a existência de justa causa de despedimento.

2.26. Por seu turno, não se mostram concretizadas, e não se extrai da nota de culpa, que circunstâncias suportam a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho. De resto, as referidas ofensas e ameaças alegadamente dirigidas pela trabalhadora a uma colega só *podem constituir justa causa de despedimento se tiverem, pela sua gravidade e consequências, comprometido irremediavelmente a relação de trabalho.*

2.27. Concomitantemente, não resultam sequer indiciados factos que permitam inferir o nexo de causalidade entre aquele comportamento e a dita impossibilidade de subsistência da relação laboral.

2.28. Não se mostra também alegado e /ou documentado o registo de incidentes disciplinares anteriores que possam sustentar, de alguma forma, o juízo de proporcionalidade subjacente à pretendida aplicação da sanção disciplinar mais gravosa.

2.29. Com efeito, 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”.

2.30. 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)

2.31. 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 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.”

2.32. 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 nº 1 do art.º 330º do Código do Trabalho.

2.33. Reforçamos ainda (citando novamente o Prof Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580)) 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.”

2.34. 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 pela mesma praticados e, ainda que, pela sua gravidade e consequências (também não provadas diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral).

2.35. Concluímos assim que a entidade empregadora **não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho**, circunstância que, sendo essencial, não nos permite afastar com razoável segurança que o pretendido despedimento possa ser motivado por práticas discriminatórias em razão da maternidade.

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 25 DE SETEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)