PARECER N.º 1222/CITE/2024

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

PROCESSO N.º CITE- D/6287/2024

I – OBJETO

1.1. No dia **30 de outubro de 2024**, a entidade empregadora **...** remeteu à CITE a cópia de um processo disciplinar, com vista ao **despedimento com justa causa** da trabalhadora grávida **...**, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

1.2. A instauração do processo disciplinar data de **29 de agosto de 2024** e decorre de uma série de factos ocorridos entre 06/05/2024 e 29/08/2024 e que constam de uma informação anexa ao Despacho Abertura e Instauração Processo Disciplinar.

1.3 Por carta registada com aviso de receção datada de **12 de setembro 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 com intenção de despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos do artigo 328º, nº 1, alínea f) do Código do Trabalho. 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** remetida à trabalhadora foi elaborada nos seguintes termos:

> "(…)1. A ...., NIPC …, com sede na …, com o capital social de …, é uma sociedade comercial por quotas que explora um supermercado em ...;
> 2. Em 06/05/2024, admitiu ao seu serviço a trabalhadora ... para, sob a sua autoridade e direcção, exercer as funções inerentes à categoria profissional de Operadora de Caixa - Estagiária e todas as tarefas afins ou funcionalmente ligadas para as quais tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, mediante contrato de trabalho sem termo.
> 3. A trabalhadora ... não tem qualquer sanção disciplinar no seu registo disciplinar.
> 4. A admissão da trabalhadora ... coincidiu com a semana de remodelação do estabelecimento comercial da entidade patronal, pelo que, esta iniciou o seu trabalho executando as tarefas necessárias e que lhe foram sendo determinadas para que o estabelecimento comercial reabrisse na data prevista.

5. Após a reabertura do estabelecimento ao público foi indicado à trabalhadora ... quais as funções que teria de desempenhar, designadamente, atendimento ao cliente, recepção na loja e no armazém, reposição de mercadorias e limpeza.
6. Na segunda semana após a reabertura, a trabalhadora ... começou a demonstrar dificuldade em responder quando era abordada quer pelo Gerente, quer por colegas de trabalhos, quer por clientes, ignorando as chamadas e virando, por vezes, as costas.
7. A trabalhadora ... foi alertada pelo Gerente para tal situação, tendo-se comprometido a melhorar a sua atenção e capacidade de resposta.
8. Após essa data, a trabalhadora ... não só não melhorou a sua resposta às diversas interpelações, como também passou a executar as tarefas que lhe eram determinadas de forma muito lenta, atrasando todo o trabalho no estabelecimento.
9. O Gerente, mais uma vez, verbalmente, chamou a atenção da trabalhadora ..., explicando-lhe a necessidade do imprimir outro ritmo nas tarefas que executava, pois, o mês de Agosto seria um mês muito exigente, sendo necessário toda a atenção e rapidez na execução das tarefas.
10. A trabalhadora ... assumiu, mais uma vez, que iria alterar o seu comportamento e imprimir outro ritmo na execução das tarefas.
11.Acontece que, a 07/06/2024 houve uma reclamação directa de uma cliente relativamente ao que pediu à trabalhadora ... (uma melancia maior do armazém) sendo que esta virou as costas à cliente, não cuidando de atender o seu pedido ou de explicar se havia, ou não, aquilo que lhe era solicitado.
12.Essa reclamação foi feita pela cliente ao Gerente, na presença da trabalhadora ....
13. Nessa data, após essa situação, o Gerente cuidou de explicar, mais uma vez, o que a trabalhadora ... deveria ter feito: ouvido o pedido da cliente, ir verificar se havia disponibilidade em armazém do solicitado e informar a cliente.
14. A 13/0612024 o Gerente chamou a atenção da trabalhadora arguida para a necessidade de ser mais rápida e eficaz quando estão fornecedores na loja.
15. No dia 02/0712024 o Gerente foi verificar os produtos fora de validade nas prateleiras, tendo constatado que havia inúmeros produtos sendo que tinha sido a trabalhadora ... que tinha feito a verificação. Alertada para tal facto esta disse apenas que “não foi assim tanto, só um saco cheio, não foi muito “.
16.A 21/07/2024 uma cliente reclamou junto do Gerente a forma como a trabalhadora ... a abordava sempre que esta ali se deslocava para fazer compras, pois fazia de uma forma muito invasiva e desconfortável, pedindo-lhe o especial favor de a alertar para não a voltar a abordar nesses moldes.
17. No dia 24/07/2024, uma cliente solicitou à trabalhadora ... uma embalagem de água de 1,5 litros, que não estava disponível na prateleira, tendo esta ido ao armazém buscar, demorando 12 minutos a ir e regressar com a embalagem para a cliente, sendo que o armazém fica na cave do estabelecimento não sendo necessário mais que 4 minutos para executar tal tarefa.
18. Nesse mesmo dia, um cliente pediu à trabalhadora … 200 gramas de fiambre tendo esta apenas servido 180 gramas, e sendo questionada pela cliente o motivo pelo qual não lhe serviu a quantidade solicitada esta não respondeu, tendo depois o Gerente apurado que seria necessário abrir nova embalagem de fiambre para corte e que esta optou simplesmente por não o fazer.
19.Na semana de 24/07/2024, o Gerente teve que chamar a atenção da trabalhadora ... para a necessidade de executar convenientemente as tarefas de limpeza.
20. No dia 04/08/2024 o Gerente recebeu queixas de uma Cliente relativamente à trabalhadora ... em virtude de esta ser muito demorada a responder ao solicitado parecendo ignorar até os clientes.
21. Na semana de 19 a 23 de Agosto tornou-se claro que com o conjunto de comportamentos e atitudes da trabalhadora ... que em nada mudavam mesmo após ser insistentemente chamada a atenção e corrigida, que esta incorria em responsabilidade disciplinar.

22.Há uma total incapacidade trabalhadora ... para cumprir com o zelo e diligência as funções que lhe são determinadas pela sua entidade patronal, sejam elas as funções de reposição nas prateleiras, de armazenagem, de verificação de prazos de validade ou de limpeza.
23. Há também uma total incapacidade da trabalhadora ... lidar corretamente e com profissionalismo com os clientes do estabelecimento comercial.
— Os factos apurados, discriminados nos números anteriores, indiciam que a trabalhadora ... incorreu em responsabilidade disciplinar.
— Com efeito, com as condutas supra referidas a trabalhadora ... desrespeitou e não o tratou com a urbanidade e probidade devida os clientes da sua entidade patronal, não realizou com diligência e zelo o seu trabalho, desobedecendo às ordens e instruções do seu superior hierárquico sobre a execução e disciplina do trabalho, violando assim os deveres previstos nas alíneas a), c) e e) do n.° 1 e n.° 2 do artigo 128.° do Código do Trabalho.
— Analogamente com tais condutas, graves e culposas, a trabalhadora ... desobedeceu ilegitimamente às ordens dadas pelo seu superior hierárquico, demonstrando desinteresse repetido pelo cumprimento, com o zelo e diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do posto de trabalho que lhe está afecto, verificando-se assim, um comportamento que, no termos do disposto no artigo 351.° n.° 1, n.° 2 alíneas a), e d) do Código do Trabalho, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
Assim, não obstante o facto da ... ser primária no que a problemas disciplinares diz respeito, e tendo em conta as normas legais (artigo 330.° do Código do Trabalho) relativas à proporcionalidade da sanção com a gravidade da infracção disciplinar e à culpabilidade da trabalhadora, foi instaurado o presente processo disciplinar
com intenção de aplicação da sanção disciplinar de despedimento sem indemnização ou compensação, prevista na alínea f) do n° 1 do artigo 328. ° do Código do Trabalho.
(…)".

1.4. Regularmente notificada, por comunicação eletrónica de **27 de setembro de 2024**, representada por mandatário judicial, a trabalhadora respondeu à nota de culpa, nos seguintes termos:

"(…) Os factos da nota de Culpa:
1. A Nota de Culpa notificada à trabalhadora é ambígua, imprecisa, não especifica os factos em que esses comportamentos se traduziram, bem como as circunstâncias de tempo e lugar em que tais factos ocorreram, fazendo apenas uma indicação genérica e imprecisa do comportamento imputado à trabalhadora, imputando factos à trabalhadora que não existiram, factos que a arguida nunca praticou.
2. Para alem de a trabalhadora negar a prática dos factos alegados pela entidade empregadora na Nota de Culpa, acresce que a entidade empregadora alega factos que, e na mera hipótese de alguma vez terem existido, segundo o código de Trabalho, n° 2° do artigo 329° do Código do Trabalho, já estão feridos de caducidade, senão vejamos.
3. Dispõe o n° 2° do artigo 329° do Código do Trabalho que "O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção."
4. A nota de culpa, está datada de 12 de Setembro de 2024 e foi recebida pela trabalhadora no dia 16 de Setembro de 2024.
5. Ou seja, todos os factos alegados pela entidade empregadora com data anterior ao dia 18 de Julho de 2024, para efeitos de procedimento disciplinar, estão caducados.
6. Caducidade que para todos os efeitos se invoca, não podendo os mesmos factos serem atendidos, factos constantes nos artigos 6° a 15° da Nota de Culpa, para efeitos

de apreciação de apuramento dos deveres laborais “alegadamente” violados pela trabalhadora.
7. Em relação aos restantes factos constantes nos artigos 16° a 23° da Nota de Culpa, a terem ocorrido, o que reitera-se não aconteceu, para alem de imprecisos, ambíguos e supérfluos, salvo melhor opinião, não possuem qualquer gravidade nem geraram consequências que tornem imediata e praticamente impossível a manutenção do contrato de trabalho.
8. Os factos alegados pela entidade empregadora na Nota de Culpa, com todo o devido respeito por opinião diferente, não pressupõem, pela sua gravidade e consequências, que tornem imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral.
9. Calcorreando toda a Nota de Culpa não se vislumbra qualquer gravidade nos factos alegados, e que reitera-se a trabalhadora não praticou.
10. Desde logo porque a entidade empregadora não afirma qual a gravidade dos factos nem quais as consequências.
11. A título de exemplo, a trabalhadora não sabe quais as consequências que resultaram dos factos alegados pela entidade empregadora nos artigos 11°, 17° e 18° da nota de Culpa, ou seja, não se sabe se a/o cliente não levou a melancia porque queria uma melancia maior, não se sabe se a/o cliente levou ou não a embalagem de água de 1,5 litros porque ‘supostamente” a trabalhadora demorou 12 minutos a ir buscar a embalagem, não sabe se a/o cliente levou o fiambre porque queria 200 gramas e não 180 gramas.
12. A trabalhadora também não sabe nem nada é dito em relação à gravidade dos factos alegados, pois em momento algum é dito na Nota de Culpa que a entidade empregadora teve prejuízos com a suposta prática destes factos, aliás, nem por exemplo existe quaisquer referências sobre se os “clientes” deixaram de ser clientes do estabelecimento da entidade empregadora.
13. O mesmo se diga em relação aos restantes factos, pois em momento algum é alegado pela entidade empregadora que os “clientes” deixaram de ser clientes.
14. Em relação aos factos alegados no artigo 15° da Nota de Culpa, para além de na Nota de Culpa não fazer referência que era competência da trabalhadora verificar a validade dos produtos, também não se vislumbra a gravidade e consequências deste facto uma vez que os mesmos, segundo a Nota de Culpa, foram retirados pelo Gerente.
15. A tudo isto acresce que a trabalhadora, segundo a Nota de Culpa é uma mufti-funções no estabelecimento comercial da entidade empregadora, pois foi contratada para a categoria profissional de Operadora de Caixa — Estagiária, artigo 2°, mas também era conferente de loja, artigo 15°, operadora de loja, artigo 11°, 16°, 20°, funcionária de limpeza, artigo 2° da Nota de Culpa.
16. No entanto em momento algum, na Nota de Culpa é dito pela entidade empregadora que a trabalhadora teve a competente formação em todas as áreas.
17. Ou seja, percorrendo a Nota de Culpa, nada é dito em relação a formação ministrada à trabalhadora, ou seja, não se sabe que formação foi dada à trabalhadora para cumprir com os desígnios e requisitos da entidade empregadora.
18. A realidade é que a Nota de Culpa notificada à arguida foi elaborada pela entidade empregadora na tentativa de camuflar um despedimento injusto, injustificado, sem motivos.
19. Toda nota de culpa é uma falácia, uma ficção uma fábula criada pela entidade empregadora na tentativa de despedir a trabalhadora só pelo facto de esta lhe ter comunicado a gravidez.
20. A realidade é que a trabalhadora assim que informou a entidade empregadora que estava grávida, no dia 22 de Agosto de 2024, foi coagida e ameaçada pelo Sócio/gerente … e pela sua mulher ... e foi obrigada a assinar um acordo de cessação do contrato de trabalho que tinha celebrado com a entidade empregadora no dia 06 de Maio de 2024

21. A verdade dos factos é que à trabalhadora foi apresentado pelo Sócio/gerente da entidade empregadora, … e pela sua mulher, ..., um acordo para a cessação do contrato de trabalho, tendo sido, a trabalhadora, coagida e ameaçada, (com um processo disciplinar, com a ida ao Tribunal por factos que nunca cometeu, tendo sido exercida pelo sócio/gerente e pela sua mulher uma pressão enorme sobre a trabalhadora, dirigindo-se a ela com um tom de voz agressivo e severo), tendo sido a trabalhadora obrigada a assinar o acordo, sem o ler, sem poder reflectir sobre o mesmo, sem sequer poder analisar e/ou pedir para que o acordo fosse analisado, sem ser esclarecida.
22. A realidade é que a entidade empregadora, no dia 22 de Agosto de 2024, mal foi informada pela trabalhadora da sua gravidez, fez logo de tudo, para despedir a trabalhadora.
23. A realidade dos factos é que a causa para este despedimento está no facto de a trabalhadora ter comunicado à entidade empregadora a sua gravidez.
24. A realidade dos factos é que praticamente todos os factos alegados pela entidade empregadora foram “alegadamente” praticados durante o período experimental da trabalhadora e, nessa altura a entidade empregadora não dispensou a trabalhadora.
25. A realidade dos factos é que praticamente todos os factos alegados pela entidade empregadora aconteceram até ao início do mês de Agosto de 2024, sendo os meses Julho e de Agosto, por defeito um meses com um aumento exponencial de trabalho fruto da visita dos nossos queridos emigrantes.
26. Olhando para a Nota de Culpa não se compreende como a entidade empregadora manteve a trabalhadora, reitera-se durante o período experimental, nos meses de muito aperto, como são os meses de Julho e de Agosto, quando um dos factos de que a trabalhadora é acusada é “a necessidade de melhorar a atenção e capacidade de resposta bem como não ser tão lenta’ o que, segundo o artigo 8° da Nota de Culpa piorou pois, a trabalhadora cada vez estava mais lenta, atrasando todo o trabalho do estabelecimento, e depois venha instaurar um processo disciplinar, em Setembro, com vista ao despedimento da trabalhadora.
27. Ou seja, dentro do período experimental, sendo a trabalhadora lenta, sem capacidade de resposta, estando-se a aproximar os meses de Julho e de Agosto, meses de muito aperto e trabalho, e com todos estes factos, ‘gravíssimos” segundo o entender da entidade empregadora, a entidade empregadora não dispensou a trabalhadora e depois, em Setembro, instaurar um processo disciplinar à trabalhadora por factos maioritariamente ocorridos dentro do período experimental e antes dos meses de maior trabalho, como são os meses de Julho e Agosto.
28. Acresce ainda que, depois do fim do período experimental, ou seja, depois do dia 07 de Agosto de 2024, altura em que a trabalhadora se tornou uma trabalhadora impecável, pois segundo a Nota de Culpa não existe um único facto que lhe seja imputável, a entidade empregadora avança com um processo disciplinar com vista ao despedimento da trabalhadora.
29. A realidade é que não existem fundamentos para o despedimento da trabalhadora por parte da entidade empregadora.
30. A realidade é que a trabalhadora necessita de trabalhar porque é uma jovem com 28 anos, já com uma filha e à espera de mais um filho tendo desta forma necessidade de trabalhar para providenciar pelo sustento da sua família.
31. A realidade é que a trabalhadora não causou nenhum prejuízo à entidade empregadora nem riscos graves, nem quaisquer riscos para a entidade empregadora.
32. Em qualquer caso, mesmo que alguma conduta da trabalhadora tivesse existido, atento
ao sobredito circunstancialismo, não impossibilita, de imediato, a subsistência da relação laboral, n° 1° do artigo 361° do Código do Trabalho.
33. Sendo, que o anunciado despedimento da arguida viola os princípios da proporcionalidade e da culpa.
Termos em que, deve ser arquivado o presente processo disciplinar, sem aplicação de qualquer sanção disciplinar à arguida.

Finalmente a arguida requer:
A. A junção aos autos
a) Contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora;
b) Comprovativo do pagamento dos salários, transferências bancárias, desde o início da relação laboral, com referência aos dias de pagamento;
c) Acordo de revogação do contrato de trabalho;
d) Missiva enviada à entidade empregadora pela trabalhadora com a cessação do acordo de revogação do contrato de trabalho;"
8. A inquirição das seguintes testemunhas:
a) ..., residente no …;
b) ..., residente na …, ;
. (…)"

1.5. Por despacho de **27 de setembro de 2024** foi determinada, "(…) nos termos do disposto no artigo 356. ° do Código do Trabalho:
1. A junção aos autos do comprovativo do pagamento dos salários desde o início da relação laboral;
2. A junção aos autos dos recibos de vencimento desde o início da relação laboral;
3. A inquirição das testemunhas arroladas, ... e ..., a serem inquiridas no dia 09/10/2024, pelas 9h30, no meu escritório, podendo estar presente, se assim o entender, o Ilustre Mandatário da trabalhadora. A comparência das testemunhas no dia, hora e local designados deverá ser assegurada pela trabalhadora;
Relativamente à requerida junção aos autos do contrato de trabalho, do acordo de revogação do contrato e da carta da trabalhadora com a cessação do acordo de revogação, os mesmos já se encontram juntos aos autos, pelo que nada há a determinar a esse respeito.
Face ao teor da resposta à Nota de Culpa, por se revelar pertinente para o esclarecimento dos factos e para a decisão do presente procedimento disciplinar, determino a inquirição dos seguintes trabalhadores da empregadora: ... e .... Tais trabalhadores serão inquiridos no dia 09/10/2024, pelas 10h00, no meu escritório, podendo estar presente, se assim o entender, o Ilustre Mandatário da trabalhadora. (…)"

1.6. No dia **7 de outubro de 2024**, a trabalhadora veio responder ao despacho referido no ponto anterior, prescindindo da inquirição das testemunhas por si indicadas, ... e ...e de estar representada na inquirição das testemunhas … e …; e reiterando a necessidade de juntar aos autos de todos os documentos solicitados.

1.7. No dia **9 de outubro de 2024** foram inquiridas as testemunhas ... e ….

1.8. No dia **17 de outubro de 2024** foram juntos ao processo os recibos de vencimento e os comprovativos de pagamento de salário dos meses de Maio, Junho, Julho, Agosto e Setembro de 2024, e ainda uma carta datada de 12/09/2024 dirigida pela entidade patronal à trabalhadora, onde lhe é comunicada que a revogação do acordo de cessação de contrato de trabalho foi apresentada dentro de prazo, pelo que a relação laboral se mantinha e, bem assim, se solicitava a apresentação de documento comprovativo da alegada situação de gravidez, e a correspondência recebida a 16/09/2024 pela entidade patronal, remetida pela trabalhadora a 13/09/2024, contendo um documento do …, datado de 11/09/2024, de onde resulta que a trabalhadora está grávida.

1.9. Encontram-se ainda juntos ao processo disciplinar o contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora em 06 de maio de 2024; o acordo de revogação do contrato de trabalho datado de 22 de agosto de 2024; e a comunicação da trabalhadora com a cessação do acordo de revogação do contrato de trabalho de 28 de agosto de 2024.

1.10. Foi elaborado relatório final do processo disciplinar com data de **28 de outubro de 2024**, nos seguintes termos:

> 1. No dia 29/08/2024, a sociedade ...., NIPC …, com sede na … em ..., com o capital social de … Euros, representada pelo seu sócio gerente …, NIF …, determinou, face aos factos constantes da sua informação com a mesma data, instaurar um processo disciplinar com intenção de aplicação da sanção disciplinar de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação, prevista no artigo 328.° n.° 1 alínea f) do Código do Trabalho, à trabalhadora ..., (…) , pois tais factos são susceptíveis de integrar uma infracção disciplinar.
> 2. Para o efeito, nomeou-me a mim, …, Advogada, com a cédula profissional n.° … e escritório na …. em ..., instrutora do referido inquérito.
> 3. A 12/09/2024, foi enviada a Nota de Culpa à trabalhadora, da mesma constando os factos que lhe são imputados, bem como a intenção de despedimento.
> 4. Na nota de culpa são referidas as circunstâncias de modo, tempo e lugar das infrações cometidas, sendo a trabalhadora acusada dos factos ali constantes e que se traduzem nos seguintes ilícitos: desrespeito e não tratamento com a urbanidade e probidade devida os clientes da sua entidade patronal, não realização com diligência e zelo o seu trabalho, desobediência às ordens e instruções do seu superior hierárquico sobre a execução e disciplina do trabalho, violando assim os deveres previstos na alíneas a), c) e e) do n.° 1 e n.° 2 do artigo 128.° do Código do Trabalho. Analogamente com tais condutas, graves e culposas, a trabalhadora ... desobedeceu ilegitimamente às ordens dadas pelo seu superior hierárquico, demonstrando desinteresse repetido pelo cumprimento, com o zelo e diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do posto de trabalho que lhe está afecto, verificando-se assim, um comportamento que, no termos do disposto no artigo 351 .° n.° 1, n.° 2 alíneas a), e d) do Código do Trabalho, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral

5. Tempestivamente, a 27/09/2024, veio a trabalhadora responder por escrito, deduzindo a sua versão dos acontecimentos, designadamente: negando a prática dos factos alegados na Nota de Culpa, alegando ainda a caducidade do direito ao processo disciplinar por entender que sobre alguns dos factos já decorreram mais de 60 dias, que os factos a terem ocorrido não têm qualquer gravidade e não geram consequências que tornem imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral, que o procedimento disciplinar mais não é do que uma tentativa de camuflar um despedimento injusto e por outros motivos, designadamente pelo facto de se encontrar grávida, concluindo que foi ameaçada e coagida pela entidade patronal para assinar um acordo de cessação de contrato de trabalho, requerendo a final o arquivamento do processo sem a aplicação de qualquer sanção.
Arrolando como testemunhas:
a) ..., residente no …;
b) ..., residente na …, ...
E requerendo a junção ao processo dos seguintes documentos:
a) Contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora;
b) Comprovativo do pagamento dos salários, transferências bancárias, desde o início da relação laboral, com referência aos dias de pagamento;
c) Acordo de revogação do contrato de trabalho;
d) Missiva enviada à entidade empregadora pela trabalhadora com a cessação do acordo de revogação do contrato de trabalho.
6. A 03/10/2024 foi proferido despacho pela instrutória nomeada, onde se determinou a junção ao processo dos comprovativos do pagamento dos salários desde o início da relação laboral e a junção dos respectivos recibos de vencimento.
7. Não foi determinada a junção ao processo do contrato de trabalho, do acordo de revogação do contrato e da carta da trabalhadora com a cessação do acordo de revogação, em virtude de tais documentos já se encontrarem juntos ao processo.
8. Mais foi determinado, a inquirição das duas testemunhas arroladas pela trabalhadora, e também de outros dois trabalhadores da entidade empregadora, a saber: ... e ..., por se ter entendido que, face ao teor da resposta à Nota de Culpa apresentada pela trabalhadora, tal inquirição se mostrava pertinente para esclarecimento dos factos e para a boa decisão do processo disciplinar.
9. Foi designado o dia para a inquirição das testemunhas e notificado o Ilustre Mandatário da trabalhadora.
10. A 07/10/2024, o Ilustre Mandatário da trabalhadora comunicou que prescindia da inquirição das testemunhas por si arroladas.
11. No dia 09/10/2024, foram inquiridas as testemunhas ... e ..., diligência na qual não esteve presente o Ilustre mandatário da trabalhadora, não obstante ter sido notificado da possibilidade de comparecer, se assim o entendesse.
12. A 17/10/2024 foram juntos ao processo os comprovativos do pagamento dos salários desde o início da relação laboral e a junção dos respectivos recibos de vencimento.
13. Após, compulsados os autos, foi determinado nessa data a junção ao processo dos seguintes documentos, por se entenderem serem importantes para a boa decisão do processo:
a) Carta datada de 12/09/2024 dirigida pela entidade patronal à trabalhadora, onde lhe é comunicada que a revogação do acordo de cessação de contrato de trabalho foi apresentada dentro de prazo, pelo que a relação laboral se mantinha e, bem assim, se solicitava a apresentação de documento comprovativo da alegada situação de gravidez.
b) Correspondência recebida a 16/09/2024 pela entidade patronal, remetida pela trabalhadora a 13/09/2024, contendo um documento do …, datado de 11/09/2024, de onde resulta que a trabalhadora está grávida.
14. Foram, por fim, a 25/10/2024, juntos ao processo disciplinar as 3 baixas médicas apresentadas pela trabalhadora.

15.Terminada a instrução do processo, dão-se como provados todos os factos constantes na Nota de Culpa, factos estes que a trabalhadora não conseguiu afastar, atento o alegado e carreado ao processo, que se consubstanciou apenas na sua versão dos mesmos, não cuidando de carrear elementos probatórios para o processo que permitissem afastar as suspeitas que sobre si recaíam.
16. Mais se concluiu que não se verifica a caducidade de exercício do poder disciplinar, conforme alegado pela trabalhadora na sua resposta à Nota de Culpa, pois que, estamos perante factos e um comportamento continuado, que se iniciou imediatamente após o início da relação laboral até, pelo menos 23 de Agosto de 2024. A conduta continuada da trabalhadora é caracterizada pela prática várias infrações, existindo uma continuidade delitiva, com relação entre a primeira e as demais, isto é, apesar de serem praticadas diversas infracções, ou tidos vários comportamentos violadores de deveres laborais, considera-se como se todos os actos fossem a mesma infracção ou o mesmo comportamento violador desses deveres.
17. Resulta assim provado que:
a) A ...., NIPC …, com sede na … ..., com o capital social de …Euros, com o é uma sociedade comercial por quotas que explora um supermercado em ...;
b) Em 0610512024, admitiu ao seu serviço a trabalhadora ... para, sob a sua autoridade e direcção, exercer as funções inerentes à categoria profissional de Operadora de Caixa - Estagiária e todas as tarefas afins ou funcionalmente ligadas para as quais tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, mediante contrato de trabalho sem termo.
c) A trabalhadora ... não tem qualquer sanção disciplinar no seu registo disciplinar.
d) A admissão da trabalhadora ... coincidiu com a semana de remodelação do estabelecimento comercial da entidade patronal, pelo que, esta iniciou o seu trabalho executando as tarefas necessárias e que lhe foram sendo determinadas para que o estabelecimento comercial reabrisse na data prevista.
e) Após a reabertura do estabelecimento ao público foi indicado à trabalhadora ... quais as funções que teria de desempenhar, designadamente, atendimento ao cliente, recepção na loja e no armazém, reposição de mercadorias e limpeza.
t) Na segunda semana após a reabertura, a trabalhadora ... começou a demonstrar dificuldade em responder quando era abordada quer pelo Gerente, quer por colegas de trabalhos, quer por clientes, ignorando as chamadas e virando, por vezes, as costas.
g) A trabalhadora ... foi alertada pelo Gerente para tal situação, tendo-se comprometido a melhorar a sua atenção e capacidade de resposta.
h) Após essa data, a trabalhadora ... não só não melhorou a sua resposta às diversas iinterpelações, como também passou a executar as tarefas que lhe eram determinadas de forma muito lenta, atrasando todo o trabalho no estabelecimento.
i) O Gerente, mais uma vez, verbalmente, chamou a atenção da trabalhador ..., explicando-lhe a necessidade de imprimir outro ritmo nas tarefas que executava pois o mês de Agosto seria um mês muito exigente, sendo necessário toda a atenção e rapidez na execução das tarefas.
j) A trabalhadora ... assumiu, mais uma vez, que iria alterar o seu comportamento e imprimir outro ritmo na execução das tarefas.
k) Acontece que, a 07/06/2024 houve uma reclamação directa de uma cliente relativamente ao que pediu à trabalhadora ... (uma melancia maior do armazém) sendo que esta virou as costas à cliente, não cuidando de atender o seu pedido ou de explicar se havia, ou não, aquilo que lhe era solicitado.
1) Essa reclamação foi feita pela cliente ao Gerente, na presença da trabalhadora ....
m) Nessa data, após essa situação, o Gerente cuidou de explicar, mais uma vez, o que a trabalhadora ... deveria ter feito: ouvido o pedido da cliente, ir verificar se havia disponibilidade em armazém do solicitado e informar a cliente.
n) A 13/06/2024 o Gerente chamou a atenção da trabalhadora arguida para a necessidade de ser mais rápida e eficaz quando estão fornecedores na loja.

o) No dia 02/07/2024 o Gerente foi verificar os produtos fora de validade nas prateleiras, tendo constatado que havia inúmeros produtos sendo que tinha sido a trabalhadora ... que tinha feito a verificação. Alertada para tal facto esta disse apenas que "não foi assim tanto, só um saco cheio, não foi muito ".
p) A 21/07/2024 uma cliente reclamou junto do Gerente a forma como a trabalhadora ... a abordava sempre que esta ali se deslocava para fazer compras, pois fazia de uma forma muito invasiva e desconfortável, pedindo-lhe o especial favor de a alertar para não a voltar a abordar nesses moldes.
q) No dia 24/07/2024, uma cliente solicitou à trabalhadora ... uma embalagem de água de 1,5 litros, que não estava disponível na prateleira, tendo esta ido ao armazém buscar, demorando 12 minutos a ir e regressar com a embalagem para a cliente, sendo que o armazém fica na cave do estabelecimento não sendo necessário mais que 4 minutos para executar tal tarefa.
r) Nesse mesmo dia, um cliente pediu à trabalhadora ... 200 gramas de fiambre tendo esta apenas servido 180 gramas, e sendo questionada pela cliente o motivo pelo qual não lhe serviu a quantidade solicitada esta não respondeu, tendo depois o Gerente apurado que seria necessário abrir nova embalagem de fiambre para corte e que esta optou simplesmente por não o fazer.
s) Na semana de 24/07/2024, o Gerente teve que chamar a atenção da trabalhadora ... para a necessidade de executar convenientemente as tarefas de limpeza.
t) No dia 04/08/2024 o Gerente recebeu queixas de uma Cliente relativamente à trabalhadora ... em virtude de esta ser muito demorada a responder ao solicitado parecendo ignorar até osclientes.
u) Na semana de 19 a 23 de Agosto tornou-se claro que com o conjunto de comportamentos e atitudes da trabalhadora ... que em nada mudavam mesmo após ser insistentemente chamada a atenção e corrigida, que esta incorria em responsabilidade disciplinar.
v) Há uma total incapacidade trabalhadora ... para cumprir com o zelo e diligência as funções que lhe são determinadas pela sua entidade patronal, sejam elas as funções de reposição nas prateleiras, de armazenagem, de verificação de prazos de validade ou de limpeza.
w) Há também uma total incapacidade da trabalhadora ... lidar corretamente e com profissionalismo com os clientes do estabelecimento comercial.
x) Há um comportamento culposo e grave, continuado e reiterado da trabalhadora, que tornam imediatamente impossível a manutenção da relação laboral, devido à falta de confiança e de responsabilidade demonstrada pela trabalhadora na execução do seu trabalho e que, necessariamente afetam a relação dos clientes com a sua entidade patronal, originando um risco sério de lesão de interesses patrimoniais, o que se pretende evitar.
y) A 23/08/2024, antes da pausa para almoço, a entidade patronal propôs à trabalhadora a cessação do contrato de trabalho por acordo.
z) Nesse mesmo dia, cerca das 19h:30m, a trabalhadora comunicou à entidade patronal que ia aceitar a proposta assinando o acordo.
aa) A 27/08/2024, no prazo legal, a trabalhadora revogou o acordo de cessação do contrato de trabalho;
bb) A 12/09/2024 a entidade patronal comunicou à trabalhadora que se mantinha o vínculo laboral, refutando, por serem falsas as acusações que lhe são imputadas na carta de revogação do acordo de cessação do contrato de trabalho e solicita que lhe seja entregue comprovativo da situação de gravidez.
cc) A 16/09/2024 a entidade patronal recebeu documento comprovativo da situação de gravidez da trabalhadora.
dd) A trabalhadora encontra-se de baixa médica por doença natural desde o dia 26/08/2024.
18.Concluindo-se então que,
Quer imediata quer mediatamente, entre 20/05/2024 (2.a semana após reabertura ao público do estabelecimento) e 23/08/2024, a trabalhadora desrespeitou e não o tratou

com a urbanidade e probidade devida os clientes da sua entidade patronal, não realizou com diligência e zelo o seu trabalho, desobedecendo às ordens e instruções do seu superior hierárquico sobre a execução e disciplina do trabalho, violando assim os deveres previstos na alíneas a), c) e e) do n.° 1 e n.° 2 do artigo 128.° do Código do Trabalho, sendo que com os factos descritos a trabalhadora desobedeceu ilegitimamente às ordens dadas pelo seu superior hierárquico, demonstrou desinteresse repetido pelo cumprimento, com o zelo e diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do posto de trabalho que lhe está afecto, verificando-se assim, um comportamento que, nos termos do disposto no artigo 351.º n.° 1, n.° 2 alíneas a), e d) do Código do Trabalho, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (cfr. n.° 1 do artigo citado).
Na verdade, não obstante a argumentação aduzida pela trabalhadora negando os factos que lhe são imputados, certo é que das diligências probatórias requeridas e realizadas, não resultou uma, por muito ténue que fosse, ainda que indiciariamente, corroborasse os factos elencados pela trabalhadora na defesa apresentada.
Não colhe o argumento da arguida que o processo disciplinar é uma tentativa de despedimento ilícito, pelo facto de a trabalhadora se encontrar grávida, quando, na verdade, quando o processo se iniciou e até quando lhe foi proposta a cessação do contrato de trabalho por acordo a entidade patronal desconhecia, por completo, a situação de gravidez da trabalhadora.
Aliás, do documento apresentado pela trabalhadora à entidade patronal a 16/09/2024, do ... é possível concluir que a trabalhadora, na data da sua admissão já se encontrava grávida, pois que, foi admitida ao serviço da entidade patronal a 06/05/2024, muito se estranhando que até 16/09/2024 nunca tenha comunicado tal facto à entidade patronal.
Não resulta também minimamente indiciado que a entidade patronal tenha ameaçado ou coagido a trabalhadora a assinar o acordo de cessação de contrato de trabalho antes de iniciar o procedimento disciplinar, não obstante esta não se ter coibido de alegar tais factos.
O que resulta indiciado é que, face aos factos constantes na Nota de Culpa a entidade patronal tentou cessar a relação laboral de forma harmoniosa, por forma a não ser necessário a instauração do presente processo disciplinar, com todos os gravames pessoais e patrimoniais daí decorrentes.
Desta forma, por todo o supra exposto somos a emitir parecer de que se deverá concluir a instrução deste processo com proposta de despedimento da trabalhadora, com justa causa, devendo para o efeito, antes de proferir a decisão, solicitar-se a emissão de parecer prévio à CITE, nos termos do disposto no artigo 63.° n.° 1 e n.° 3 alínea a) do CT (…)"

1.11. 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. º3 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 ilidir 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, é a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora que 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 nexo 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 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 caráter 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 está grávida, e encontrava-se no gozo de baixa 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 de, entre 20/05/2024 (2.a semana após reabertura ao público do estabelecimento) e 23/08/2024, não ter tratado com a urbanidade e probidade devida os clientes da sua entidade patronal, não ter realizado com diligência e zelo o seu trabalho, desobedecendo às ordens e instruções do seu superior hierárquico sobre a execução e disciplina do trabalho, violando assim os deveres previstos na alíneas a), c) e e) do n.° 1 e n.° 2 do artigo 128.° do Código do Trabalho.

2.14. Mais se considera que a trabalhadora desobedeceu ilegitimamente às ordens dadas pelo seu superior hierárquico, demonstrou desinteresse repetido pelo cumprimento, com o zelo e diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do posto de trabalho que lhe está afecto, verificando-se assim, um comportamento que, nos termos do disposto no artigo 351.º n.° 1, n.° 2 alíneas a), e d) do Código do Trabalho, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (cfr. n.° 1 do artigo citado).

2.15. Em concreto, considera a entidade empregadora demonstra dificuldade em responder quando era abordada quer pelo Gerente, quer por colegas de trabalhos, quer por clientes, ignorando as chamadas e virando, por vezes, as costas. Considera ainda que a trabalhadora é lenta e pouco eficaz quando estão fornecedores na loja. E que há uma total incapacidade trabalhadora para cumprir com o zelo e diligência as funções que lhe são determinadas pela sua entidade patronal, sejam elas as funções de reposição nas prateleiras, de armazenagem, de verificação de prazos de validade ou de limpeza.

2.16. E ainda que há uma total incapacidade da trabalhadora ... lidar corretamente e com profissionalismo com os clientes do estabelecimento comercial.

2.17. E, por último que há um comportamento culposo e grave, continuado e reiterado da trabalhadora, que tornam imediatamente impossível a manutenção da relação laboral, devido à falta de confiança e de responsabilidade demonstrada pela trabalhadora na execução do seu trabalho e que, necessariamente afetam a relação dos clientes com a sua entidade patronal, originando um risco sério de lesão de interesses patrimoniais, o que se pretende evitar.

2.18. A Trabalhadora, em sede de resposta à nota de culpa, alega a caducidade do exercício disciplinar sobre os factos alegados pela entidade empregadora com data anterior ao dia 18 de Julho de 2024, na medida em que a nota de culpa está datada de 12 de Setembro de 2024 e foi recebida pela trabalhadora no dia 16 de Setembro de 2024, pelo que terão decorrido mais de 60 dias sobre a prática dos mesmos, nos termos do artigo 329º, nº 2 do Código do Trabalho,

2.19. Mais impugna toda a factualidade alegada na nota culpa, e os comportamentos que lhe são imputados, considerando que o processo disciplinar concretiza uma tentativa de camuflar um despedimento injusto, injustificado, sem motivos, associado ao facto de a trabalhadora estar grávida.

2.20. Presumindo-se ilícito o despedimento por facto imputável a trabalhadora especialmente protegida, 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 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 (…)".

2.22. 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, parece-nos que as circunstâncias de facto disponíveis não nos permitem, contrariamente ao entendimento da entidade empregadora, qualificar a actuação da trabalhadora como facto continuado, na medida em que nada nos permite concluir que as alegadas infracções *foram cometidas de forma essencialmente homogénea e no quadro de solicitação de uma*

mesma situação exterior. Donde se afigura que sobre todas as infrações que tenham ocorrido 60 dias antes do início do procedimento pode, de facto, operar a caducidade do direito de exercer ação disciplinar.

2.26. Por seu turno, e salvo melhor entendimento, não se mostram concretizadas, e não se extraem da nota de culpa, as circunstâncias que suportam a alegada impossibilidade da subsistência da relação de trabalho. De resto, como sabemos, os comportamentos que aqui são imputados à trabalhadora *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 nos permitam inferir o nexo de causalidade entre aqueles alegados comportamentos e a dita impossibilidade de subsistência da relação laboral.

2.28. Acresce ainda que a trabalhadora não tem qualquer registo de antecedentes disciplinares, circunstância que releva para apreciação da correlação proporcional entre a pretendida sanção disciplinar e os factos que lhe são imputados.

2.29. 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 perspetivada pelo

tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional."

2.32. Sendo ainda 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 também (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, desde logo, culposos, 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. Não deixa de ser pertinente o facto de, como refere a trabalhadora, ter sido contratualizado um período experimental de 90 dias (**vide** cláusula sexta) que terá terminado no dia 6 de agosto de 2024, sem que tivesse sido equacionada a possibilidade de denúncia do contrato de trabalho (que é livre durante tal período) atenta a alegada incapacidade, lentidão e eficácia da trabalhadora para o exercício das funções inerentes à categoria profissional de Operadora de Caixa — Estagiária.

2.36. Recorde-se, aliás, que verificada uma situação de **inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho,** o legislador consagra a possibilidade de a entidade empregadora recorrer ao despedimento por inadaptação nos termos do artigo 375º e ss do Código do Trabalho.

2.37. 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 grávida **...** promovido pela entidade empregadora **....**

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.