

PARECER N.º 1386/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/6735/2024

I – OBJETO

1.1. No dia **20 de novembro de 2024**, a entidade empregadora ... remeteu à CITE a cópia de um processo disciplinar, com vista ao **despedimento com justa causa** da trabalhadora 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. O processo disciplinar foi instaurado no dia **10 de outubro de 2024**, com base no relatório de ocorrências relativo ao período que decorreu entre 8 de agosto de 2024 e 9 de outubro de 2024, e do qual consta o seguinte:

“No dia 8 de agosto de 2024, realizou-se uma reunião geral de fim de ano letivo com todas as funcionárias, com o objetivo de discutir os horários e colocação em salas para o novo ano letivo de 2024/2025, que começou em setembro de 2024. Durante esta reunião, também foi atribuído à trabalhadora o seu horário, um com saída as 18.30 e outro rotativamente (mensal) com saída as 19.

Mais se esclarece que desde o início os funcionários têm conhecimento de que os horários das funcionárias são rotativos.

A trabalhadora ...manifestou recusa explícita em aceitar a alteração do seu horário de trabalho, afirmando que, caso o horário fosse alterado, iria solicitar a redução de horário para amamentação. Embora tenha mencionado durante a entrevista de recrutamento que tinha um bebé, em nenhum momento referiu que estava a amamentar. Posteriormente, começou a fazer o horário de amamentação.

Após este episódio, a trabalhadora começou a apresentar um padrão de faltas injustificadas, abandonando o local de trabalho, por vezes saindo para almoçar e não retornando. Em outras ocasiões, apenas avisava em cima da hora de entrada ou mesmo após o início do turno, e em várias situações não avisava previamente das suas ausências.

No currículo apresentado pela trabalhadora ..., constava que tinha experiência como auxiliar de ação educativa, tendo afirmado que trabalhou entre janeiro de 2019 e fevereiro de 2022 no ..., em ..., e entre março de 2022 e abril de 2023 no ..., também em ...,

No entanto, após contacto com ambas as instituições, foi-nos informado que a trabalhadora nunca exerceu funções em nenhuma das duas. Esta situação indica que foram prestadas informações falsas relativamente à sua experiência profissional.

No dia 8 de outubro de 2024, pelas 11h50, a trabalhadora ...afirmou ter sofrido uma queda na sala de refeições das crianças, comunicando o facto a uma colega que se encontrava na sala das funcionárias. A trabalhadora referiu que precisava de ir ao seguro devido às dores que sentia. No entanto, quatro colegas presentes no local confirmaram que não ouviram nem viram qualquer queda e que a trabalhadora não pediu ajuda a ninguém para se levantar.

...mencionou que escorregou e bateu no caixote do lixo de inox. No entanto, durante esse período, a creche encontrava-se em total silêncio, dado que as crianças estavam a dormir.

A colega a quem ...mostrou o ombro referiu não ter observado nenhum arranhão ou vermelhidão. Apesar disso, ao fim do dia, ...foi ao médico do seguro.

No dia 8 de outubro de 2024, uma mãe de uma criança que frequenta a creche solicitou uma reunião com a gerente ..., onde relatou que a trabalhadora ...a havia contactado pelo seu telefone pessoal para pedir um empréstimo de 2.000,00€, alegando que os seus pais estavam prestes a ser despejados. A mãe recusou o empréstimo, sugerindo que ...procurasse ajuda na ..., o que esta recusou, afirmando que precisava do dinheiro imediatamente. A mãe demonstrou receio de represálias contra a sua filha, que frequenta a sala onde ...é responsável.

No dia seguinte 9 de Outubro de 2024, outra mãe de uma criança informou que também foi contactada pela ..., que lhe pediu igualmente um empréstimo de 2.000,00€, alegando problemas com o marido. Esta mãe acabou por emprestar 650,00€, mas expressou grande preocupação com a situação.

É importante salientar que os contactos telefónicos fornecidos pelos pais das crianças da creche devem ser utilizados exclusivamente para assuntos relacionados com as crianças.

Além disso, só são permitidas chamadas para os pais a partir do telemóvel da creche ou da gerente ..., e sempre com o propósito de tratar de assuntos relacionados com as crianças.

Consideramos este ato da trabalhadora ...um abuso de confiança, ao utilizar os contactos pessoais dos pais para fins pessoais, violando as normas estabelecidas pela creche.

Pelo que se solicita que sejam averiguados os presentes factos para que possa ser instaurado procedimento disciplinar de forma a acautelar a entidade empregadora e ser aplicado ao trabalhador uma sanção disciplinar proporcional à gravidade dos factos ora descritos.

(...)"

1.3. Dos autos de processo disciplinar consta, entre o mais, uma cópia do contrato de Trabalho, fls. 12 a 16; cópia dos três últimos recibos de vencimento, fis 17 a 19; cópia do mapa da assiduidade da trabalhadora fls. 20 a 36; cópia dia deliberações da gerência, fls. 37 e 38, cópia da declaração de amamentação da Trabalhadora;

1.4. Constam ainda do processo disciplinar registos de mensagens trocadas entre a trabalhadora visada e a mãe de uma menina utente da instituição, cópias de mensagens e comunicações eletrónicas remetidas pela trabalhadora à entidade empregadora e documentos comprovativos da justificação de algumas faltas da trabalhadora, designadamente nos dias 08/08, 09/08, 10/09 a 18/09, 26/09 entre as 16h16 e as 18h10, 27/09, 30/09, 03/10 e 04/10.

1.5. Por carta registada, remetida à trabalhadora no dia 10 de outubro de 2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora "(...) a Instauração de procedimento disciplinar com origem em fortes indícios de graves e reiteradas violações aos seus deveres laborais, os quais são imputados a V.Exa. designadamente pelos comportamentos ocorridos no decurso dos meses de Agosto a Outubro de 2024.

Mais, informamos que a Gerência desta empresa deliberou nos termos do n.º 5 do artigo 329.º do Código do Trabalho, a sua suspensão preventivamente até à conclusão deste processo disciplinar, devido à gravidade das Infrações cometidas e à possibilidade de comprometer a Instrução do processo e, porque foi entendido que a presença de V. Exa

nas nossas instalações é de todo inconveniente, então, enquanto durar a suspensão do contrato de trabalho, fica V. Exa, Impedida de as frequentar.

Informamos ainda que a presente suspensão não implica a perda de retribuição (...)

1.6. Por carta registada com aviso de receção datada de **16 de outubro de 2024**, foi remetida à trabalhadora uma comunicação elaborada nos seguintes termos:

“(...) Pela presente, somos a informar que a ..., deliberou instaurar contra V. Exa. um PROCEDIMENTO DISCIPLINAR.

A fundamentar o presente procedimento estão vários factos imputados a V. Exa. considerados reprováveis, graves e passíveis de adequada e proporcional sanção disciplinar, com intenção de aplicação da justa causa de despedimento, sem direito a indemnização, em caso de se comprovar a prática de tais factos. Mais fica V. Exa. igualmente notificada do seguinte:

- a) Dispõe de 10 (dez) dias úteis, para consultar o processo na sede da empresa ..., e responder à Nota de Culpa, querendo;
- b) Poderá, nesse prazo, deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para a sua defesa, bem como solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes, podendo ainda apresentar testemunhas, no máximo de três por cada facto descrito e de dez no total, cabendo-lhe a si assegurar a sua comparência para o efeito;

Assim, face o disposto no n.º 6 do art.º329º do Código do Trabalho, anexa-se a respetiva Nota de Culpa para, querendo, exercer o direito de audiência prévia.

(...)”

1.7. Da **NOTA DE CULPA** consta, entre o mais, o seguinte:

“(...) ... com sede na ..., concelho de ..., pessoa coletiva n.º ..., enquanto Entidade Empregadora, em Processo Disciplinar que move contra a Trabalhadora ..., solteira, NIF ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., com a função de Auxiliar de Educador de Infância, residente na ..., vem deduzir a presente Nota de Culpa, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. A Primeira Outorgante dedica-se à atividade de Cuidados para Crianças, sem alojamento, correspondente ao
2. A Trabalhadora foi admitida ao serviço da Entidade Empregadora com a função de Auxiliar de Educador de Infância, desempenhando as funções inerentes à sua categoria profissional,
3. A Trabalhadora iniciou o contrato de trabalho a termo certo no dia 17/06/2024.
4. Em razão das funções que integra a referida categoria profissional, a Trabalhadora auferia, atualmente, a retribuição mensal líquida de € 820 (oitocentos e vinte euros).
5. No dia 8 de agosto de 2024, durante uma reunião geral com todas as funcionárias, foi discutida a organização dos horários rotativos e a colocação em salas para o novo ano letivo de 2024/2025, com início previsto para setembro de 2024. Durante essa reunião, a Trabalhadora ...recusou-se expressamente a aceitar a alteração do seu horário de trabalho, contrariando o sistema rotativo de horários estabelecido pela Entidade Empregadora.
6. Este comportamento configura uma insubordinação grave, violando o dever de subordinação estabelecido no Artigo 128.º, n.º 1, alínea c) do Código do Trabalho, que exige que os trabalhadores sigam as ordens e orientações do empregador, desde que sejam legais e não violem os direitos dos trabalhadores.
7. Desde agosto de 2024, a Trabalhadora ...tem, de forma reiterada, faltado ao trabalho sem aviso prévio ou justificação adequada.
8. Em diversas ocasiões, ausentou-se para almoçar e não retornou ao local de trabalho, avisando apenas no momento da entrada ou até mesmo após o início do turno (ver folhas 20 a 36 do processo disciplinar). Este comportamento viola gravemente o dever de assiduidade e pontualidade, conforme o Artigo 128º, n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho, afetando o funcionamento normal da empresa e gerando prejuízos para a equipa.
9. A Trabalhadora indicou no seu currículo que tinha experiência como auxiliar de ação educativa, afirmando ter trabalhado no ... entre janeiro de 2019 e fevereiro de 2022, e no ... entre março de 2022 e abril de 2023.

Após contacto com estas instituições, foi confirmado que a Trabalhadora nunca exerceu funções em nenhum dos colégios mencionados, o que demonstra uma prestação de informações falsas (ver folha 11 A do processo disciplinar).

Tal conduta configura uma violação do dever de lealdade e boa-fé contratual, previsto no Artigo 128.º, n.º 1, alínea e) do Código do Trabalho, constituindo um comportamento fraudulento que compromete a confiança necessária para a manutenção da relação laboral.

10. No dia 8 de outubro de 2024, pelas 11h50, a Trabalhadora ...informou uma colega que havia escorregado e batido no caixote do lixo de inox, na sala de refeições das crianças e que tinha sofrido dores, alegadamente necessitando de ir ao seguro. No entanto, estavam presentes quatro colegas, nenhuma das quais ouviu ou viu a queda, sendo que nessa altura a creche estava em silêncio dado que as crianças estavam a dormir. Além disso, a Trabalhadora não pediu ajuda imediata e, ao mostrar o ombro a uma colega, não foram observados sinais de lesão visível.

Estes factos sugerem que a Trabalhadora pode ter simulado um acidente de trabalho, comportamento que constitui uma violação grave do dever de integridade e lealdade para com a entidade empregadora, previsto no Artigo 128.º, n.º 1, alíneas d) e e) do Código do Trabalho.

11. No período da tarde do dia 8 de outubro de 2024, uma mãe de uma criança que frequenta a creche informou a funcionária ... que a Trabalhadora ...entrou em contacto com ela através do seu telemóvel pessoal, pedindo um empréstimo de € 2.000,00, alegando que os seus pais estavam prestes a ser despejados.

12. A mãe da criança (...) recusou o pedido e manifestou receio de represálias contra a sua filha, que frequenta a sala de

13. No dia 9 de outubro de 2024, outra mãe (...) de uma criança informou a creche que a Trabalhadora ...lhe solicitou um empréstimo de € 2.000,00, alegando problemas pessoais com o marido. Esta mãe acabou por emprestar € 650,00, mas ficou extremamente preocupada com a situação.

14. Estes comportamentos são gravíssimos, uma vez que a Trabalhadora utilizou os contactos pessoais dos pais para fins alheios ao seu trabalho, abusando da confiança depositada nela enquanto responsável pelas crianças.

Esta conduta viola os princípios éticos e o dever de respeito e correção para com os clientes e utentes da instituição, conforme previsto no Artigo 128.º, n.º 1, alínea o) do Código do Trabalho, constituindo também uma grave infração à regulamentação interna da creche, que só permite o contacto com os pais por motivos relacionados com as crianças e exclusivamente através do telefone oficial da creche.

Conclusão

Face aos factos descritos, que constituem violações graves e reiteradas dos deveres laborais da Trabalhadora ..., entendo que existe justa causa para despedimento, nos termos do Artigo 351.º do Código do Trabalho, uma vez que o comportamento da Trabalhadora compromete de forma irreversível a relação de confiança entre as partes, tornando inviável a continuação da relação laboral.

Os factos apurados evidenciam condutas incompatíveis com os deveres contratuais e as exigências próprias do exercício de funções numa creche, uma instituição que lida com menores e requer elevados padrões de ética, responsabilidade e respeito.

Face ao comportamento da Trabalhadora, ora arguida, é intenção da Entidade Empregadora aplicar-lhe a sanção disciplinar que se mostre proporcional à gravidade dos factos que vierem a ser dados como provados. A aplicação do princípio da proporcionalidade à gravidade dos factos imputados à Trabalhadora, ora arguida, indica que a mesma poderá vir a ser sancionada com o despedimento com justa causa.

Termos em que, deverá a Trabalhadora, ora arguida, ser notificada para, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 (dez) dias úteis, consultar o processo e responder à Nota de Culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade. (...)"

1.8. A trabalhadora respondeu à nota de culpa no dia 27 de outubro de 2024, negando a prática dos factos de que vem acusada, sugerindo a existência de problemas pessoais que justificam os seus comportamentos. Refere ter prestado trabalho nos aludidos estabelecimentos ... e ..., não dispondo, porém, de documentos comprovativos. Reitera ter sido vítima de acidente de trabalho e sugere ser alvo de uma perseguição.

1.9. Dos autos consta ainda, com data de **19 de novembro de 2024**, o relatório final elaborado pelo instrutor do processo que conclui: “Após análise da prova documental e das alegações da Trabalhadora, foram considerados provados os seguintes factos constantes da Nota de Culpa:

1. No dia 8 de agosto de 2024, durante uma reunião geral com todas as funcionárias, foi discutida a organização dos horários rotativos e a colocação em salas para o novo ano letivo de 2024/2025* com início previsto para setembro de 2024. Durante essa reunião, a Trabalhadora ...recusou-se expressamente a aceitar a alteração do seu horário de trabalho, contrariando o sistema rotativo de horários estabelecido pela Entidade Empregadora.

2. Este comportamento configura uma insubordinação grave, violando o dever de subordinação estabelecido no Artigo 128.º nº 1, alínea c) do Código do Trabalho, que exige que os trabalhadores sigam as ordens e orientações do empregador, desde que sejam legais e não violem os direitos dos trabalhadores.

3. Desde agosto de 2024, a Trabalhadora ...tem, de forma reiterada, faltado ao trabalho sem aviso prévio ou justificação adequada.

4. Em diversas ocasiões, ausentou-se para almoçar e não retornou ao local de trabalho, avisando apenas no momento da entrada ou até mesmo após o início do turno (ver folhas 20 a 36 do processo disciplinar). Este comportamento viola gravemente o dever de assiduidade e pontualidade, conforme o Artigo 128 nº 1, alínea f) do Código do Trabalho, afetando o funcionamento normal da empresa e gerando prejuízos para a equipa.

5. A Trabalhadora indicou no seu currículo que tinha experiência como auxiliar de ação educativa, afirmando ter trabalhado no ... entre janeiro de 2019 e fevereiro de 2022, e no ... entre março de 2022 e abril de 2023. Após contacto com estas instituições, foi confirmado que a Trabalhadora nunca exerceu funções em nenhum dos colégios mencionados, o que demonstra uma prestação de informações falsas (ver folha 11A do processo disciplinar).

Tal conduta configura uma violação do dever de lealdade e boa-fé contratual previsto no Artigo 128º, nº 1 alínea e) do Código do Trabalho, constituindo um comportamento fraudulento que compromete a confiança necessária para a manutenção da relação laboral.

6. No dia 8 de outubro de 2024, pelas 11h50, a Trabalhadora ...informou uma colega que havia escorregado e batido no caixote do lixo de inox, na sala de refeições das crianças e que tinha sofrido dores, alegadamente necessitando de ir ao seguro. No entanto* estavam presentes quatro colegas, nenhuma das quais ouviu ou viu a queda, sendo que nessa altura a creche estava em silêncio dado que as crianças estavam a dormir. Além disso, a Trabalhadora não pediu ajuda imediata e, ao mostrar o ombro a uma colega, não foram observados sinais de lesão visível.

Estes factos indicam que a Trabalhadora pode ter simulado um acidente de trabalho, comportamento que constitui uma violação grave do dever de integridade e lealdade para com a entidade empregadora, previsto no Artigo 128 ºn 1, alíneas d) e e) do Código do Trabalho.

7. No período da tarde do dia 8 de outubro de 2024, uma mãe de uma criança que frequenta a creche informou a funcionária ... que a Trabalhadora ...entrou em contacto com ela através do seu telemóvel pessoal, pedindo um empréstimo de € alegando que os seus pais estavam prestes a ser despejados.

8.A mãe da criança (...) recusou o pedido e manifestou receio de represálias contra a sua filha, que frequenta a sala de

9.No dia 9 de outubro de 2024, outra mãe (...) de uma criança informou a creche que a Trabalhadora ...lhe solicitou um empréstimo de € 2.000,00) alegando problemas pessoais com o marido. Esta mãe acabou por emprestar € 650,00, mas ficou extremamente preocupada com a situação.

10. Estes comportamentos são gravíssimos, uma vez que a Trabalhadora utilizou os contactos pessoais dos pais para fins alheios ao seu trabalho, abusando da confiança depositada nela enquanto responsável pelas crianças,

Esta conduta viola os princípios éticos e o dever de respeito e correção para com os clientes e utentes da instituição, conforme previsto no Artigo 128.º, nº 1 alínea c) do Código do Trabalho, constituindo também uma grave infração à regulamentação interna da creche, que só permite o contacto com os pais por motivos relacionados com as crianças e exclusivamente através do telefone oficial da creche.

3. DEFESA DA TRABALHADORA

A Trabalhadora enviou uma carta de defesa na qual procurou apresentar uma versão alternativa dos factos, e que aliás era também ela ofensiva para a sua entidade patronal, mas não apresentou provas documentais ou testemunhais que dessem suporte às suas alegações. Assim, as justificações apresentadas não alteram os factos apurados, nem excluem a gravidade das infrações cometidas.

4. ANÁLISE

A apreciação dos factos demonstra que a Trabalhadora violou repetidamente os deveres contratuais previstos no Artigo 128.º do Código do Trabalho, designadamente:

Dever de Subordinação (alínea c): ao recusar cumprir ordens legítimas relacionadas ao horário de trabalho.

Dever de Assiduidade e Pontualidade (alínea f): ao faltar sem justificação.

Dever de Lealdade e Boa-Fé (alínea e): ao apresentar informações falsas no currículo e simular um acidente de trabalho.

Dever de Respeito (alínea c): ao utilizar contatos pessoais dos pais de crianças para fins alheios ao trabalho.

As infrações cometidas comprometem de forma irreversível a relação de confiança necessária para a continuidade da relação laboral.

5. CONCLUSÕES

A Trabalhadora agiu com culpa grave, pois tinha consciência e perfeito conhecimento das consequências do seu comportamento e não ignorava os prejuízos que a sua conduta causava sua Entidade Empregadora.

E, portanto, suscetível de infração disciplinar.

Atenta a factualidade apurada, o comportamento culposo da Trabalhadora, a gravidade dos factos e a desconsideração demonstrada pela Entidade Patronal, entendemos que é praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Face ao comportamento do Trabalhador, ora arguido, e à própria previsão da Lei no art.º 351º, n.º 1 e 2 do Código do Trabalho, propomos a aplicação àquele, da sanção disciplinar de despedimento com justa causa, sem direito a indemnização.

6. DECISÃO

Propõe-se a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa, sem direito a indemnização, em conformidade com o disposto no Artigo 351.º do Código do Trabalho. (...)."

1.10. Além dos mencionados, e com relevância para a presente apreciação, 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 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 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, segundo informa a entidade empregadora, é lactante, pelo que, nessa medida, é uma trabalhadora especialmente protegida, nos termos do artigo 63º do Código do Trabalho.

2.13. A trabalhadora vem acusada de ter violado repetidamente os deveres contratuais previstos no Artigo 128.º do Código do Trabalho, designadamente:

Dever de Subordinação (alínea c): ao recusar cumprir ordens legítimas relacionadas ao horário de trabalho.

Dever de Assiduidade e Pontualidade (alínea f): ao faltar sem justificação.

Dever de Lealdade e Boa-Fé (alínea e): ao apresentar informações falsas no currículo e simular um acidente de trabalho.

Dever de Respeito (alínea c): ao utilizar contatos pessoais dos pais de crianças para fins alheios ao trabalho.

2.14. Refere a entidade empregadora que “as infrações cometidas comprometem de forma irreversível a relação de confiança necessária para a continuidade da relação laboral.”

2.15. Em resposta à nota de culpa a trabalhadora veio refutar as imputações da entidade empregadora, ainda que sem prova bastante que sustente, de forma convincente, a sua argumentação. De resto, repare-se que a sua versão dos factos resulta aparentemente contrariada pelos elementos de prova que apresenta a entidade empregadora.

2.16. Veja-se em particular, quanto àquela que nos parece ser uma conduta mais ostensiva, que a trabalhadora refere ter uma relação de amizade com mãe da menina a quem solicitou dinheiro emprestado, e que terá sido por força dessa relação de confiança que o terá feito. Ora, a verdade é que a reprodução das mensagens escritas, e que consta de fls 3 e ss do processo disciplinar, expõe uma relação não coincidente com aquela que aparentemente a trabalhadora quer defender.

2.17. 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 assegurar 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.

2.18. 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 (...).

2.19. 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. (...)”

2.20. 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 nexos 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”.

2.21. 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)”.
2)”.

2.22. Perante os elementos que integram o processo disciplinar em apreciação, parecem-nos que as circunstâncias de facto disponíveis nos permitem concluir pela impossibilidade da subsistência da relação de trabalho e afastar, conseqüentemente, a existência de indícios de práticas discriminatórias.

2.23. Com efeito, o art.º 351.º do CT prescreve que constitui justa causa de despedimento, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e conseqüências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (n.º 1). E enumera exemplificativamente comportamentos do trabalhador, suscetíveis de constituir justa causa de despedimento (nº2).

2.24. 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.

2.25. A trabalhadora vem acusada de ter violado repetidamente vários deveres contratuais previstos no Artigo 128.º do Código do Trabalho, entre os quais o dever de subordinação (alínea c) ao recusar cumprir ordens legítimas relacionadas ao horário de trabalho; o dever de assiduidade e pontualidade (alínea f) ao faltar sem justificação; o dever de lealdade e de boa-fé (alínea e) ao apresentar informações falsas no currículo e simular um acidente de trabalho; e por fim o dever de respeito (alínea c) ao utilizar contatos pessoais dos pais de crianças para fins alheios ao trabalho.

2.26. Refere a entidade empregadora que as infrações cometidas comprometem de forma irreversível a relação de confiança necessária para a continuidade da relação laboral, e nessa medida põem causa a subsistência da relação labora.

2.27. Analisada a resposta à nota de culpa consideramos que, apesar de negar a prática dos comportamentos que lhe são imputados, a trabalhadora não apresenta uma versão sustentada em elementos que possam contrariar as imputações da entidade empregadora, e por essa via legitimar a dúvida sobre a existência de propósitos discriminatórios subjacentes ao despedimento,

2.28. A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

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

2.30. 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.”

2.31. É nosso entendimento que, no caso em apreço, foi apresentada prova suficiente de que as condutas imputadas à arguida constituem comportamentos que, pela sua gravidade e consequências, podem tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.32. E por isso concluímos que a fundamentação da entidade empregadora nos permite indiciariamente afastar com razoável segurança que o pretendido despedimento possa ser motivado por práticas discriminatórias em razão da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do que, **a CITE não se opõe despedimento com justa causa** da trabalhadora lactante ... promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE DEZEMBRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.