



PARECER N.º 146/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora 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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho
Processo n.º 510 – DG/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 24.05.2013, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento, por facto imputável, da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de empregada de balcão de 2ª, nos seguintes termos:

“Assunto: Comunicação ao abrigo do disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho.

Exmo. Senhor:

... de “...”, contribuinte fiscal n.º ..., com sede na Rua das ..., s/n, ... Nelas é entidade patronal da trabalhadora ..., portadora do contribuinte fiscal n.º ..., por celebração de contrato de trabalho no dia 01 de novembro de 2009, para exercer as funções inerentes à categoria profissional de empregada de balcão de 2ª, sob sua orientação, direção e fiscalização e mediante a retribuição mensal de 475,00€ (quatrocentos e setenta e cinco euros).

Serve a presente para vos comunicar que foi aberto procedimento disciplinar contra a trabalhadora identificada supra, tendo chegado a conhecimento da entidade patronal que a trabalhadora se encontra grávida, o que aconteceu posteriormente à abertura do referido processo.



Por carta registada e com aviso de receção datada de 18 de abril de 2013, foi já dado a conhecer a V. Exa. da abertura do aludido procedimento disciplinar contra a Sr.^a ..., tendo sido remetido os elementos que, á data, compunham o presente procedimento.

Serve ora a presente para remeter a V. Exa. cópia da totalidade do processo disciplinar, nos termos previstos no artigo 63.º, n.º 3, alínea a) e n.º 4 do Código do Trabalho.

Fica a entidade patronal a aguardar o competente Parecer desta Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no prazo legal.”

1.1.1. Em 21.03.2013, a entidade empregadora notifica a trabalhadora da suspensão preventiva, conforme se transcreve:

“Exm.(a) Senhor(a):

A presente missiva é-lhe remetida na sequência do seu comportamento desde fevereiro do corrente ano em que presta o atendimento aos clientes de forma rude, arrogante e indiferente, não os informando dos produtos disponíveis no estabelecimento, nomeadamente das diversas opções disponibilizadas nas horas de almoço, além do prato diário, deixando-os sem alternativas e lesando a entidade patronal que não vê os seus produtos serem promovidos nem tampouco comercializados.

Do mesmo modo, tem vindo a desobedecer, de forma reiterada, às ordens e instruções da sua entidade patronal no que concerne às concretas tarefas que lhe são exigidas, recusando-se a efetuar determinadas funções como é o caso da sua insistente recusa em confeccionar sobremesas, dizendo até “eles se quiserem que as façam”, reportando-se à sua entidade patronal, quando sabe que tal tarefa cabe no exercício das suas funções.

Sabe ainda a trabalhadora que tem causado mau ambiente no local de trabalho, por insistentemente desconsiderar e menosprezar o trabalho desenvolvido pela sua colega ..., chegando inclusive a afirmar perante clientes que “a comida da ... não presta, é só gordura”, o que provoca irremediavelmente uma quebra de venda de almoços por gerar nos clientes um falso espírito de desagrado sobre as refeições ali confeccionadas e vendidas, não obstante tais afirmações serem totalmente



descabidas e resultado de uma competição que V. Exa. leva a cabo sozinha, com aquela outra trabalhadora ...

Enquanto trabalhadora desta padaria e pastelaria, é a própria que despoleta nos clientes um sentido de afastamento dos mesmos do estabelecimento, já que é frequente afirmar perante quem queira ouvir que “quem sai dali sai cheio de dores de cabeça”, afirmando fora do seu local de trabalho que “ali é só bruxedos”. Mais ainda, por diversas vezes, quando a esposa da sua entidade patronal lhe solicita a realização de determinadas tarefas, V. Exa. dirige-se à mesma de forma arrogante, rude e totalmente inadequada e em tom desrespeitador, proferindo expressões como: “Você não me dá ordens, o meu patrão chama-se ...” ou “eu de si não cumpro ordens” recusando-se a efetuar as tarefas que lhe são ordenadas pela sua entidade patronal.

Tal comportamento completamente desrespeitador e desleal para com a sua entidade patronal e totalmente lesivo de interesses patrimoniais sérios do seu empregador têm contribuído para um decréscimo da clientela e conseqüentemente da faturação deste estabelecimento, o que não pode ser admitido ainda mais perante a conjuntura económica atual que, por si só já coloca este estabelecimento numa situação economicamente mais frágil.

Deste modo, vimos por este meio comunicar-lhe a decisão de prosseguir um inquérito para apuramento integral dos factos supra relatados e eventual instauração de processo disciplinar.

No decurso do inquérito e do eventual processo disciplinar, não sendo ainda possível elaborar a competente Nota de Culpa, decide-se ainda que ficará suspensa das suas funções preventivamente, sem perda de retribuição, pelo que a partir desta data e até ordem em contrário, não deverá apresentar-se ao serviço.

Tal suspensão preventiva decorre do receio de que a sua presença no seu local de trabalho possa obstar a uma correta averiguação e apuramento integral dos factos, além de que há fundado receio de que a sua permanência possa vir a causar mais lesões à entidade patronal, nomeadamente no que concerne ao seu crédito e bom nome.

Mais se informa que foi nomeada como Instrutora para o referido inquérito e



eventual processo disciplinar a Senhora Doutora ..., Advogada com a cédula profissional n.º ..., com escritório sito na Rua ..., ... Nelas.”

1.1.2. A entidade empregadora notifica a trabalhadora da nota de culpa e da intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa, em 18.04.2013, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Processo Disciplinar — Envio de Nota de Culpa.

Exma. Senhora:

Na qualidade de Instrutora do processo disciplinar que ... decidiu instaurar-lhe por factos devidamente circunstanciados na Nota de Culpa que ora lhe é remetida em anexo, venho pela presente comunicar-lhe que dispões do prazo de 10 (dez) dias úteis para consultar o processo no meu escritório, sito na Rua ..., ... Nelas, devendo antecipadamente marcar dia e hora para o efeito, assim como dispõe de igual prazo para responder à presente Nota de Culpa.

Para tanto, deverá deduzir por escrito os elementos que repute ser relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que julgar pertinentes.

Mais informo V. Exa. que, pela gravidade e frequência das infrações que lhe são imputadas, é intenção da sua entidade patronal proceder ao seu despedimento com fundamento em justa causa, assim como de manter a sua suspensão preventiva, sem perda de retribuição, até conclusão do presente processo disciplinar.

(...)

Junta: Nota de Culpa.

NOTA DE CULPA

..., da “...”, na qualidade de entidade patronal, imputa à trabalhadora ..., no processo disciplinar instaurado, a prática dos seguintes factos, indiciários de infrações disciplinares graves:

1.º

A trabalhadora celebrou um contrato de trabalho com o arguente, no dia 01 de novembro de 2009, para exercer as funções inerentes à categoria profissional de



empregada de balcão de 2ª sob a orientação, direção e fiscalização do arguente e mediante a retribuição mensal de 475,00€ (quatrocentos e setenta e cinco euros).

2.º

Até ao ano de 2010, o objeto social da entidade patronal da arguida resumia-se à produção e comercialização dos respetivos produtos de panificação e pastelaria.

3.º

Todavia, tal não se revelou bastante para fazer face aos encargos correntes da aqui entidade patronal, pelo que a mesma optou por alargar o seu objeto social, aditando a produção e comercialização de refeições rápidas, mormente à hora de almoço.

4.º

A aqui entidade patronal é composta pelo Sr. ... e, na sua ausência, a representante da arguente é a sua mulher, a Sr.ª D.ª ...,

5.º

Como é do conhecimento e respeitado por todos os funcionários da ora arguente.

6.º

A relação laboral e de confiança estabelecida entre arguente e arguida tem vindo a decair, atento o comportamento e postura inadequados da arguida no seu local de trabalho e perante a sua entidade patronal, colegas de trabalho e clientes.

7.º

As queixas dos clientes e colegas de trabalho intensificaram-se a partir de meados do mês de fevereiro de 2013, não obstante já haver um rumor social acerca de tais comportamentos da arguida,

8.º

Tendo sido a arguida sempre interpelada e confrontada, pela sua entidade patronal, com tais factos que lhe eram imputados,

9.º

Ao que a mesma respondia em tom agressivo à arguente e diante de quem estivesse presente que “São todos uma cambada de aldrabões”, “Acreditem em quem quiserem” e ainda “Quem rouba nesta empresa não é chateado”,



10.º

Em nada alterando a sua postura perante a arguente, seus colegas de trabalho e clientes.

11.º

Perante isto e a partir de meados de fevereiro de 2013 até à presente data, a arguente tomou conhecimento, de forma direta e indireta, de mais um conjunto de comportamentos da arguida no seu local de trabalho, que não podem ser tolerados.

Senão veja-se:

I – Quanto ao atendimento prestado aos clientes.

12.º

São inúmeras as queixas de desagrado e descontentamento, por parte dos clientes, quanto ao modo como são atendidos pela arguida, sempre que se dirigem ao estabelecimento da arguente,

13.º

O que levou a que muitos clientes da arguente deixassem de frequentar o estabelecimento onde a arguida desenvolve a sua atividade profissional ou, ao invés, optassem por ali se dirigir quando a arguida não se encontra ao serviço ou, ainda, estes clientes passaram a frequentar outro estabelecimento da aqui arguente, local onde a aqui arguida não presta o seu trabalho.

14.º

Segundo relatos dos clientes, a arguida apresenta-se frequentemente com má cara, não os salvando, com uma expressão facial fechada, não esboçando um sorriso aos clientes, sendo muitas vezes antipática e desagradável para os clientes no modo como se lhes dirige, de forma rude, em tom alto e agressivo.

15.º

A arguida responde aos clientes em tom arrogante, antipático, frio, desinteressado e por vezes até autoritário, ou nem sequer lhes responde, como é o caso de quando os mesmos lhe dirigem um simples cumprimento de “Bom dia” ou “Boa tarde”, ignorando-os.

16.º

Por exemplo, a cliente ... relatou à aqui entidade patronal que a arguida, em meados de fevereiro do corrente ano, não lhe respondeu quando esta a salvou com

um “Bom dia”, tendo a arguida se apresentado com uma postura desagradável, o que deixa esta cliente pouco à vontade quando se dirige a este estabelecimento.

17.º

O mesmo aconteceu com a cliente ..., no mês de março do corrente ano, em dia que não sabe precisar, mas localiza na primeira semana. Também a arguida não respondeu, ignorando, o cumprimento de “Boa tarde” desta cliente.

18.º

Mais ainda, a arguida nunca olha diretamente para os clientes quando com eles fala, tornando impessoal o contacto com os clientes, fazendo-os sentir desconfortáveis e mal vindos a este estabelecimento.

19.º

Com tal comportamento a arguida não se esforça para agradar os clientes nem para lhes proporcionar um atendimento amigoso e cativante.

20.º

Os clientes queixam-se ainda do facto de a arguida os deixar largos minutos à espera de serem atendidos, por se distrair com facilidade e muita frequência sempre que a este estabelecimento se dirige um grupo de amigas suas, parando de efetuar as tarefas a que está adstrita para estar a conversar com as mesmas.

21.º

Estas delongas no atendimento reportam-se a momentos em que as suas amigas já se encontram com o seu pedido totalmente satisfeito, não se tratando de situações de “atender pessoas à frente de outras”, como a arguida respondia, em tom altivo, aos clientes.

22.º

Tal aconteceu, por exemplo, com os ..., ..., ..., entre outros.

23.º

Por seu turno, a Sr.ª ..., cliente diária da arguente e já com idade avançada, ia todos os dias a este estabelecimento, depois da hora de almoço, tomar o seu chá.

24.º

Na semana do Carnaval, em momento em que a arguida ia a passar ao seu lado, esta cliente tocou no braço da arguida para lhe fazer um pedido. Subitamente, a



trabalhadora ... empurrou a mão da D. ... de forma brusca, dizendo-lhe em tom altivo “Não me toque!”.

25.º

Esta cliente só queria efetuar o seu pedido, mas ficou de tal forma ofendida com a resposta e maus modos da arguida que nunca mais voltou a este estabelecimento, perdendo a entidade patronal uma cliente diária desde há anos a esta parte.

26.º

Alguns clientes, por vezes, dirigem-se à arguida em tom de brincadeira, reparando no seu ar de notória má disposição e numa tentativa de “quebrar o gelo” com a dita trabalhadora, mas a arguida reage sempre em tom sério e arrogante, respondendo mal e não admitindo qualquer tipo de brincadeira que lhe seja dirigida.

27.º

Tal foi relatado à aqui entidade patronal, nomeadamente pelos clientes ... e ...

28.º

Quando confrontada com um lapso ou descuido cometido por si mesma, a arguida responde de forma extremamente inadequada aos clientes, em tom sério, autoritário e arrogante,

29.º

Não admitindo que seja chamada a atenção.

30.º

A título de exemplo, no mês de março, a cliente ... chamou a atenção da arguida por a mesma lhe ter servido um café completamente frio, tendo a arguida lhe respondido em tom arrogante “Não faz mal, é da maneira que o bebes mais depressa”.

31.º

A cliente ..., por ter estado presente, relatou à arguente que, no mês de março do corrente ano, em dia que não sabe precisar, presenciou a arguida a levantar a voz e a discutir com um Senhor, que não sabe identificar, por o mesmo a ter chamado à atenção de que se tinha enganado e trocado o bolo que o Senhor lhe havia pedido.

32.º

Uma cliente de nome ..., que todos os dias ia comer a sua sopa a este

estabelecimento, no final do mês de fevereiro deste ano, chamou a atenção da ora arguida, porque a sopa estava fria, ao que a trabalhadora ... respondeu “Se quer, quer, se não quer vá a outro lado”:

33.º

Tal resposta desrespeitosa e arrogante da arguida levou a que esta cliente, daquele dia em diante, passasse a ir comer a sua sopa a este estabelecimento somente a partir das 14h00m, altura em que a arguida não se encontra mais ao serviço, ou antes, conforme o horário de trabalho da arguida, só para não ser atendida pela mesma.

34.º

E este tem sido o comportamento generalizado dos clientes (ou deixaram de ir a este estabelecimento ou fazem-no fora das horas de serviço da arguida), somente por forma a evitarem por completo ser atendidos pela arguida, atento o confessado desconforto e desagrado que sentem quando é a mesma a lhes prestar o serviço de atendimento.

II – Do seu relacionamento com os colegas de trabalho.

35.º

Segundo relatos dos demais funcionários da arguente e por conhecimento direto e presencial da arguente, a arguida tem causado mau ambiente no seu local de trabalho, não mantendo uma relação cordial e amistosa com os seus colegas de trabalho,

36.º

O que se tem acentuado nos últimos dois meses deste ano.

37.º

O seu colega de trabalho ..., só labora por conta e direção da arguente em período de férias e folgas da arguida ou da outra funcionária ..., alegando o mesmo que a postura da arguida para consigo é sempre bastante fria e distante,

38.º

Agindo muitas vezes para com este seu colega como fosse a sua entidade patronal, mas dando-lhe ordens de serviço de forma rude e autoritária,

39.º

O que conduz a que a relação entre a arguida e este seu colega de trabalho seja



quase nula e que o ambiente laboral estabelecido quando trabalham em conjunto não seja de todo o mais agradável, como o próprio relata.

40.º

Quanto à sua colega de trabalho ..., a arguida mal lhe dirige a palavra, mas quando o faz é sempre em tom altivo, tornando o dia de trabalho insustentável, atento o desconforto gerado, já que a arguida faz questão de denotar a sua antipatia para com a colega.

41.º

A arguida já tentou denegrir a imagem desta sua colega perante a aqui arguente, dizendo que recebe mensagens no seu telemóvel cujo conteúdo os imputa a esta sua colega, no sentido de criar instabilidade para com a entidade patronal, a quem a arguida chegou a exhibir as referidas mensagens.

42.º

A arguida omite aos clientes as sobremesas confeccionadas por esta sua colega de trabalho, dizendo aos clientes que “Só há fruta”,

43.º

Do mesmo modo que a aqui arguida afirma diversas vezes perante os clientes e quem queira ouvir que “a comida da ... não presta” ou que “a comida da ... é só gordura”,

44.º

O que faz de má-fé, por saber que tal não corresponde à verdade e que a comida confeccionada pela sua colega é muito apreciada pelos clientes, sendo somente sua intenção a de denegrir o trabalho da sua colega.

45.º

Não obstante, tal implica que clientes menos habituais prefiram optar por outro qualquer alimento (que por norma acaba por ser mais barato), atento o sentimento de desconfiança neles gerado, quanto aos pratos confeccionados pela sua colega ...

46.º

Por outro lado, a arguida diz à sua entidade patronal que a sua colega ... os rouba, que lhe mandou limpar um faqueiro para ser levado para casa por ambas, tudo com intuito de destabilizar a relação de confiança que a arguente tem com aquela há mais de 12 anos.

III – Da recusa da arguida em cumprir ordens da arguente.

47.º

Como dito supra, a arguente, para se modelar às exigências económicas, alargou o seu objeto social, passando a confeccionar refeições diárias rápidas.

48.º

Para tanto, o Sr. ... e a mulher, a D. ..., dirigiam-se diariamente a este estabelecimento para confeccionar estas refeições (sopa + prato quente).

49.º

Com o decorrer do tempo e constatando que estas refeições rápidas diárias contribuía para o aumento da faturação da aqui entidade patronal, começou a ser prática corrente desta empresa a realização destes almoços,

50.º

Todavia, por o número de refeições servidas não o justificar, nunca a arguente teve necessidade de contratar uma cozinheira, até porque eram os próprios Sr. ... e D. ... quem procedia a tal confeção.

51.º

Como se deslocavam a este estabelecimento com o propósito de preparar estas refeições, as funcionárias da aqui entidade patronal, de forma espontânea e voluntária, começaram a auxiliar a arguente a preparar tais refeições.

52.º

Assim, quer a arguida, quer a trabalhadora ..., a partir de meados de 2010, assumiram pessoal e voluntariamente o compromisso, perante a arguente e sem tal lhes ter sido imposto, que passariam a auxiliar a sua entidade patronal nesta tarefa, sendo habitual uma e outra funcionária prepararem ou auxiliarem a preparação das refeições rápidas a servir na hora de almoço.

53.º

Além do mais, os períodos mortos de serviço, na parte da manhã e até da tarde, eram de tal forma alargados que tornava-se imperioso arranjar outras formas de rentabilizar o estabelecimento comercial, razão das refeições rápidas.

54.º

Muitas vezes a entidade patronal da arguida, representada na pessoa da mulher do Sr. ..., a D.^a ..., emitiu determinadas ordens de serviço à arguida, como o



confecionar sobremesas, outra refeição, arrumar os tabuleiros, limpar as migalhas existentes no depósito do pão ou qualquer outra tarefa a que esteja adstrita.

55.º

No dia 5 de março do corrente ano, a D. ..., naquela qualidade, ordenou á arguida que arrumasse os tabuleiros, ao que a mesma lhe respondeu em tom arrogante e autoritário “Você não me dá ordens, o meu patrão chama-se ...”, acrescentando “Eu de si não cumpro ordens”, virando-lhe as costas em total desrespeito para com esta,

56.º

Não tendo efetuado a tarefa que lhe foi ordenada pela sua entidade patronal

57.º

Do mesmo modo, uma semana depois, quando a arguente lhe pede para confeccionar uma sobremesa, a arguida respondeu-lhe em tom desinteressado e arrogante “Eles se quiserem que as façam”, não tendo, uma vez mais, cumprido tal ordem de serviço.

58.º

Ao atuar deste modo, a arguida não só recusa as ordens que lhe são dirigidas pela sua entidade patronal, como não realiza as tarefas que lhe são ordenadas e a que está vinculada, por força da sua categoria e contrato de trabalho ou por assim se ter obrigado perante a sua entidade patronal, de livre e espontânea vontade, como é o caso de auxiliar a preparar as refeições diárias.

59.º

A arguida sabe que na ausência da pessoa do Sr. ... é a sua mulher, a D. ..., quem ocupa as funções de chefia na empresa, tendo sempre aceitado esse facto.

IV – Dos prejuízos patrimoniais sérios causados à arguente.

60.º

Como já referido, este estabelecimento serve refeições rápidas à hora de almoço e, paralelamente a este menu diário (sopa + prato quente) também existe neste estabelecimento um conjunto de alimentos como bifanas com molho especial, sandes e saladas que podem servir de alternativa àqueles pratos, pois nem todos os clientes podem gostar do menu do dia.

61.º

Ora, a aqui arguida, quando um cliente ali se dirige para almoçar, coloca-se ao lado da mesa e, olhando para a televisão, apenas diz, por exemplo: “Há sopa de legumes e esparquete com bifes e cogumelos”, sempre em tom seco e distante, nada mais sugerindo e partindo do pressuposto que o menu do dia agrada a todos os clientes.

62.º

Assim, além de omitir as sobremesas confeccionadas pela sua colega ... e de denegrir os pratos por aquela confeccionados, a arguida não promove os produtos comercializados pela arguente,

63.º

O que provoca necessária e irremediavelmente uma quebra na faturação da arguente.

64.º

O que foi recentemente atestado, no mês de março do corrente ano, já que a única semana em que houve um acréscimo de faturação da arguente foi precisamente entre os dias 18 a 23 de março, período em que a arguida esteve de férias.

65.º

Tal aumento de faturação verificou-se porque a arguente recebeu mais clientes, os quais ali se dirigiram com maior frequência por saberem que a arguida não se encontrava ao serviço,

66.º

Assim como pelo facto de todos os trabalhadores da arguente que nessa semana ali se encontravam a laborar terem unido esforços para que as vendas aumentassem e os clientes saíssem dali satisfeitos e com vontade de voltar,

67.º

Estes aumentos na faturação só se verificam, desde há uns tempos a esta parte, quando a arguida está de férias ou até de folga.

68.º

Deste modo, a não promoção dos diversos produtos ali comercializados, gera menos vendas para a arguente.



69.º

Assim como o comportamento da arguida para com os clientes leva a uma redução da clientela da arguente e, por conseguinte à redução da sua faturação,

70.º

Causando assim prejuízos económicos sérios à arguente.

V – Da violação do seu dever de tratar com respeito e urbanidade a sua entidade patronal.

71.º

A arguida fala, olha e dirige-se à sua entidade patronal de forma extremamente desrespeitosa, não tratando a arguente com a urbanidade e probidade devidas,

72.º

Olhando para sua entidade patronal sempre de lado, de forma desconfiada e respondendo-lhe aos berros, seja à pessoa do Sr. ... seja à sua mulher, D.^a ...

73.º

No início do mês de março do corrente ano, a arguente questionou a arguida do porquê de não estar a conseguir vender nada na padaria, ao que a arguida lhe respondeu “Se faz melhor venha para cá você. Vá à merda!”,

74.º

Tendo-o feito diante de clientes.

75.º

Quando confrontada pela sua entidade patronal com o modo como estava a reagir a arguida disse-lhe ainda “Não quero saber, eu saio daqui e vou ao ACT para eles cá virem fiscalizá-lo”.

76.º

Tudo isto com o intuito de intimidar a arguente, não sendo primária nestas ameaças.

77.º

Chegou ainda ao conhecimento da aqui entidade patronal que a arguida costuma dizer entre as suas amigas, em locais públicos e até perante terceiros, clientes ou possíveis clientes da arguente que “Quem sai dali sai cheio de dores de cabeça” e que “ali é só bruxedos”,

78.º

Ofendendo assim o nome e a imagem do estabelecimento onde trabalha, assim como ofende a honra da sua entidade patronal e dos seus colegas de trabalho,

79.º

E afastando, com tais comentários, potenciais clientes, que logo ficam com má impressão do estabelecimento da aqui entidade patronal e de todos os que ali trabalham.

80.º

Esta conduta da arguida não pode de todo ser tolerada, porquanto comporta consequências bastantes lesivas para a sua entidade patronal,

PELO QUE,

81.º

Atendendo à gravidade e consequências dos factos protagonizados pela arguida e ainda pelo facto de ter agido de forma consciente, voluntária, culposa e de forma reiterada, a sanção do despedimento com justa causa revela-se a mais adequada para fazer face a tais comportamentos desta trabalhadora.

82.º

Estes comportamentos da arguida que chegaram a conhecimento da sua entidade patronal, de forma direta ou indireta, em meados do mês de fevereiro do presente ano, configuram justa causa de despedimento por preencherem e se subsumirem ao previsto nos n.ºs 1 e 2, alíneas a), c), d) e e) do artigo 351.º do Código do Trabalho.

83.º

Como relatado supra, a arguida recusa-se a cumprir ordens que lhe são dirigidas por seus responsáveis hierarquicamente superiores, quer quanto à realização de determinadas tarefas que nega fazer (e não faz mesmo), quer quando tais ordens lhe são dirigidas pela mulher do Sr. ... quer quando o são pelo próprio (artigo 351.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho).

84.º

Com a sua postura altiva, distante, arrogante e conflituosa para com os seus colegas de trabalho, principalmente perante a colega ..., assim como para com a sua entidade patronal, a arguida provoca não só mau estar no seu local de

trabalho, desrespeita a aqui arguente, não a tratando com o respeito e urbanidade devidas, assim como tais conflitos que gera são apreendidos pelos clientes, que igualmente se sentem desconfortáveis com tal ambiente (vide alínea c) do supracitado artigo).

85.º

A sua postura desinteressada perante as suas funções, a ausência de arte e vontade de bem servir e bem cativar os clientes, de forma reiterada, demonstra que a arguida não cumpre as obrigações inerentes ao posto de trabalho a que está afeta, com a diligência que lhe é exigida (alínea d) daquele artigo 351.º da lei laboral).

86.º

Mais grave ainda, como consequência da sua postura totalmente inadequada perante os clientes, a sua falta de brio profissional, o não promover os produtos que ali são comercializados, todos estes factos têm contribuído para um notório e elevado decréscimo do número de clientes e faturação da arguente.

87.º

Muitas pessoas deixaram de frequentar totalmente ou menos regularmente o estabelecimento da aqui entidade patronal,

88.º

Por não quererem ser atendidos pela arguida ou por a mesma lhes ter prestado um mau atendimento ou mau serviço tal, que não os cativou a voltar.

89.º

Do mesmo modo, não promovendo os produtos da arguente, os mesmos não são vendidos, logo, a arguida contribui para a redução da faturação da sua entidade patronal,

90.º

O que não se pode admitir até face à conjuntura económica atual que, por si só, já é bastante penalizadora.

91.º

É obrigação da arguida desencadear esforços acrescidos neste contexto (de crise), no sentido de agradar futuros clientes assim como de manter os existentes,

sabendo a mesma que estava com a sua conduta a afastá-los e, com isso a prejudicar a arguente,

92.º

Usando o seu posto de trabalho para afastar as pessoas de quem não gostava ou que simplesmente não lhe agradava, o que se refletia no modo como diferenciava as pessoas que lhe eram próximas das demais, aquando o respetivo atendimento.

93.º

Assim, com estas condutas, a arguida lesa interesses patrimoniais sérios da sua entidade patronal (vide alínea e) do supracitado artigo).

94.º

Do mesmo modo, com a conduta referida em 41.º da presente Nota de Culpa, a arguida sabia que estava a criar mau ambiente laboral entre si e os seus colegas de trabalho, uma vez que os factos que lhes imputava eram falsos.

95.º

Esta consciência e atuação voluntária da arguida é extensível a todos os factos supra expostos.

96.º

Com estes comportamentos totalmente inaceitáveis e prejudiciais ao bom ambiente no local de trabalho, entre colegas de trabalho e perante clientes, assim como lesivos do crédito e bom nome da entidade empregadora,

97.º

A arguida incorreu ainda na violação grave dos seus deveres de trabalhadora, nomeadamente os descritos no artigo 128.º, nº 1, alíneas a), c), e) e h) do Código do Trabalho, assim como violou o n.º 2 do referido preceito legal.

98.º

Pelo que o supra comportamento descrito da arguida, que além de reiterado se tem acentuado desde o mês de fevereiro do corrente ano a esta parte, torna insustentável a subsistência da sua relação laboral com a aqui arguente,

99.º

Sendo que o que é aqui relatado corresponde a uma ínfima parcela do que tem vindo a ser a conduta e postura da arguida no seu local de trabalho, no seu relacionamento com a sua entidade patronal, colegas de trabalho e clientes,



conduta que se tem revelado além de extramente inadequada e incorreta, igualmente lesiva de interesses patrimoniais sérios da empresa,
100.º

Tendo a arguida, com tais comportamentos, quebrado a relação de confiança que a entidade patronal lhe havia depositado, não mais sendo possível a subsistência da relação laboral existente entre arguida e a aqui entidade patronal.

Deste modo e atento tudo quanto foi supra exposto, que é apenas uma amostra de um conjunto de comportamentos inadequados, inadmissíveis e reiterados da arguida, dúvidas não há que a conduta da arguida consubstancia justa causa do seu despedimento, pelo que é intenção da aqui entidade patronal proceder ao despedimento da arguida, com justa causa, com fundamento nos termos factuais e legais enunciados retro.

Nelas, 18 de abril de 2013”

1.1.2. A trabalhadora, que recebe a nota de culpa em 19.04.2013, responde em 7.05.2013, sucintamente nos seguintes termos:

“Assunto: Resposta à Nota de Culpa

..., trabalhadora do empregador em referência e arguida no processo disciplinar pelo mesmo movido, vem em:

Resposta à Nota de Culpa

dizer o seguinte:

- 1. Conforme se evidencia já na comunicação enviada à empregadora em 12 de março de 2013 e na resposta da mesma datada de 15 de março seguinte, a trabalhadora-arguida está grávida, sendo apenas e tão só por causa dessa gravidez e do conhecimento que a mesma teve dessa situação, que lhe foi movido o presente processo disciplinar.*
- 2. Processo disciplinar, aliás, que a empregadora só iniciou depois de haver tentado que a trabalhadora-arguida se despedisse e que prescindisse dos seus direitos laborais, nomeadamente do direito a uma indemnização de antiguidade,*

sendo que a mesma sempre se dispôs a ponderar a cessação do contrato por mútuo acordo desde que por tal cessação fosse indemnizada como legalmente está determinado.

- 3. O presente processo disciplinar só se justifica, assim, para que a empregadora possa poupar o valor da indemnização de pouco mais de que 1.596€, não se eximindo a imputar à trabalhadora-arguida grávida acusações falsas e genéricas e de envolver na prova dessas acusações, testemunhas amigos e familiares e até testemunhas ligadas à instrução do processo.*
- 4. Ocorrendo as falhas disciplinares que a empregadora aponta à trabalhadora, porque nunca lhe moveu anteriormente qualquer processo disciplinar? Porque nunca a sancionou por haver cometido antes qualquer falta ou ilícito disciplinar?*
- 5. A tranquilidade da maternidade e o valor de uma criança que está para nascer, desde logo em termos de humanidade mas também em termos de relação de trabalho, mereceriam de todos outra atenção e consideração.*
- 6. Uma trabalhadora alvo de um processo disciplinar nestas condições, com o estigma, nervosismo e preocupação inerentes, está sujeita a danos na sua saúde física e psíquica e na saúde do feto que mereceriam outra preocupação da empregadora.*
- 7. A acusação que é efetuada à trabalhadora-arguida baseia-se em rumores sociais, expressões faciais fechadas e falta de sorriso, pequenos gestos, mal entendidos, etc., o que por si só são reveladores da fragilidade de uma acusação que visa despedir com justa causa subjetiva a trabalhadora.*
- 8. Além disso toda a acusação se baseia em factos e situações ou que são falsos ou foram maldosamente deturpados no contexto em que ocorreram.*
- 9. É falso que a trabalhadora-arguida tenha alguma vez prestado mau serviço aos clientes, tenha tido mau relacionamento com colegas de trabalho ou que isso tivesse tido qualquer influência na sua prestação profissional, que haja desrespeitado qualquer ordem ou instrução recebida ou que haja causado prejuízos a empregadora, muito menos prejuízos sérios.*
- 10. Assim como é falso que não haja, tratado com respeito e a devida urbanidade a sua entidade patronal.*



11. *É assim falso tudo o que é alegado nos arts. 4º a 100º da Nota de Culpa, pelo que tudo fica devidamente impugnado.*
12. *De tal forma é falso que a empregadora, que está diariamente representada no estabelecimento onde a trabalhadora presta serviço quer pelo Sr. ... quer pela sua esposa (o que até se retira do que diz o art. 50.º), curiosamente referem que foi a “partir de meados de fevereiro de 2013” que tomaram conhecimento das alegadas falhas da trabalhadora e que aconteceram, também curiosamente a partir daí.*
13. *A trabalhadora-arguida, tendo sido contratada para empregada de balcão e não para cozinheira ou ajudante de cozinha, sempre se disponibilizou a ajudar em tudo o que fosse necessário para aumentar a frequência do estabelecimento, incluindo a confeccionar sopas e sobremesas.*
14. *Sendo a prova testemunhal existente nestes autos de processo disciplinar, constituída pela secretária ... da instrutora do processo que é a advogada habitual da empregadora, pela irmã ... do empregador, pela esposa ... do empregador, pelo trabalhador ... que substituiu a trabalhadora quando esta foi suspensa, pela sua irmã ..., e por três testemunhas da conveniência residentes nas Carvalhas, no concelho de Nelas, a Sra. ..., a Sra. ... e o Sr. ..., está visto que seria uma inutilidade a trabalhadora-arguida arrolar quaisquer testemunhas ou requerer diligências de prova para contrariar a intenção da empregadora, que é, pelas razões acima descritas, e para poupar uma indemnização miserável, despedir a trabalhadora.*
15. *Como refere a Nota de Culpa “não se pode admitir até face a conjuntura económica atual que, por si só, já é bastante penalizadora” estando a empregadora na obrigação de “desencadear esforços acrescidos neste contexto de crise no sentido de agradar futuros clientes assim como de manter os existentes...”. É este o código laboral adaptado e atual dos empregadores.*
16. *Ainda que o que é dito na Nota de Culpa fosse verdadeiro – que não é, reafirma-se – tal factualidade está longe de preencher os pressupostos consagrados para um despedimento, nomeadamente, nos arts. 328.º, 330.º, 351.º e 357.º/4 todos dos Código do Trabalho.*



Termos em que deve o presente processo disciplinar ser arquivado absolvendo-se a trabalhadora-arguida.”

1.1.3. São, ainda juntos, ao processo os seguintes elementos:

- Carta da trabalhadora, de 12.03.2013;
- Declaração do Centro de Saúde Nelas, de 12.03.2013;
- Nota de ocorrência, de 6.03.2013;
- Nomeação de instrutor, de 6.03.2013;
- Abertura de inquérito e decisão de suspensão preventiva da trabalhadora, de 6.03.2013;
- Termo de abertura de procedimento prévio de inquérito, de 18.03.2013;
- Nove autos de declarações de testemunha, realizados entre os dias 25 de março e dia 15 de abril de 2013;
- Termo de abertura de processo disciplinar, de 16.04.2013;
- Relatório final do inquérito e proposta de decisão, de 17.04.2013;
- Relatório final de procedimento disciplinar e proposta de decisão, de 23.05.2013.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*



- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.3.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “1. *Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”*
- 2.4.** Em sintonia 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 regalias².
- 2.5.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,³ determina uma especial proteção no

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

³ O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e



despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

- 2.6.** Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.7.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.
- 2.8.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.9.** De acordo com a nota de culpa a trabalhadora é acusada do seguinte:

a) *“apresenta-se frequentemente com má cara, não os salvando, com uma expressão facial fechada, não esboçando um sorriso aos clientes, sendo muitas vezes antipática e desagradável para os clientes no modo como se lhes dirige, de forma rude, em tom alto e agressivo.”*, *“responde aos clientes em tom arrogante,*

antipático, desinteressado e por vezes até autoritário, ou nem sequer lhes responde, como é o caso de quando os mesmos lhe dirigem um simples cumprimento de “Bom dia” ou “Boa tarde”, ignorando-os”. “Os clientes queixam-se ainda do facto de a arguida os deixar largos minutos à espera de serem atendidos, por se distrair (...) sempre que a este estabelecimento se dirige um grupo de amigas, parando de efetuar as tarefas (...) para estar a conversar (...).”

“Na semana do Carnaval (...) cliente tocou no braço da arguida para lhe fazer um pedido (...) a trabalhadora ... empurrou a mão da D.^a ... de forma brusca, dizendo-lhe em tom altivo “Não me toque!”.

A trabalhadora “reage sempre em tom sério e arrogante, respondendo mal e não admitindo qualquer tipo de brincadeira que lhe seja dirigida.”.

No mês de março a trabalhadora respondeu “em tom arrogante” à cliente Cláudia, a quem serviu um café frio “Não faz mal, é da maneira que o bebes mais depressa”. Uma cliente relatou que “ a arguida a levantar a voz e a discutir com um Senhor (...) por a ter chamado à atenção de que se tinha enganado e trocado o bolo”. A outra cliente, “que chamou a atenção da ora arguida, porque a sopa estava fria”, respondeu “Se quer, quer, se não quer vá a outro lado”;

b) “tem causado mau ambiente no seu local de trabalho, não mantendo uma relação cordial e amistosa com os seus colegas de trabalho”, “é sempre bastante fria e distante”. Dá “ordens de serviço de forma rude e autoritária”.

A trabalhadora “mal dirige a palavra” à colega ..., “mas quando o faz é sempre em tom altivo”, “já tentou denegrir a imagem desta sua colega perante a aqui arguente” exibindo mensagens de telemóvel.

A trabalhadora “omite aos clientes as sobremesas confeccionadas por esta sua colega de trabalho, dizendo aos clientes que “Só há fruta””, e que ““a comida da ... não presta” ou que “ a comida da ... é só gordura””, “diz à sua entidade patronal que a sua colega ... os rouba”.

c) “No dia 5 de março do corrente ano, a D.^a ..., (...) ordenou à arguida que arrumasse os tabuleiros, ao que a mesma lhe respondeu em tom arrogante e

autoritário “Você não me dá ordens, o meu patrão chama-se ...”, acrescentando “Eu de si não cumpro ordens”, virando-lhe as costas em total desrespeito para com esta, não tendo efetuado a tarefa (...). “(...) uma semana depois, quando a arguente lhe pede para confeccionar uma sobremesa, a arguida respondeu-lhe em tom desinteressado e arrogante “Eles se quiserem que as façam”, não tendo, uma vez mais, cumprido tal ordem de serviço.”

A trabalhadora omite “as sobremesas confeccionadas pela sua colega ...” e denigre “os pratos por aquela confeccionados” e “não promove os produtos comercializados pela arguente,”.

d) A atitude da trabalhadora “*provoca necessária e irremediavelmente uma quebra na faturação da arguente.*”. No mês de março “*a única semana em que houve um acréscimo de faturação da arguente foi precisamente entre os dias 18 a 23 de março, período em que a arguida esteve de férias.*”. “*Estes aumentos na faturação só se verificam, desde há uns tempos a esta parte, quando a arguida está de férias ou até de folga.*”.

e) “*A arguida fala, olha e dirige-se à sua entidade patronal de forma extremamente desrespeitosa, não tratando a arguente com a urbanidade e probidade devidas,*”, “*Olhando (...) de lado, de forma desconfiada e respondendo-lhe aos berros*”.

“*No início do mês de março do corrente ano, a arguente questionou a arguida do porquê de não estar a conseguir vender nada na padaria, ao que a arguida lhe respondeu “Se faz melhor venha para cá você. Vá à merda!”, Tendo-o feito diante de clientes. Quando confrontada (...) com o modo como estava a reagir (...) disse-lhe ainda “Não quero saber, eu saio daqui e vou ao ACT para eles cá virem fiscalizá-lo*”.

“*(...) costuma dizer entre as suas amigas, em locais públicos e até perante terceiros, clientes ou possíveis clientes da arguente que “quem sai dali sai cheio de dores de cabeça” e que “ali é só bruxedo*”.

2.10. Ainda, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora agiu “*de forma consciente, voluntária, culposa e de forma reiterada*”, “*lesa interesses patrimoniais sérios da sua*



entidade patronal e “*torna insustentável a subsistência da sua relação laboral com a aqui arguente*” por ter “*quebrado a relação de confiança que a entidade patronal lhe havia depositado*”, situação enquadrável no n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho e no n.º 2 do mesmo preceito legal por desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa; desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto e lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.

2.11. Importa, nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, analisar a prova dos factos, alegadamente, ocorridos para efeitos do apuramento de eventuais indícios de discriminação por motivo de maternidade.

2.12. Assim, decorre dessa prova, designadamente dos testemunhos prestados, uma apreciação subjetiva ao comportamento da trabalhadora, com expressões como “*Tem uma postura desagradável*”; “*a trabalhadora encolhido os ombros, lançando um olhar de desprezo (...) a testemunha acabou por se ir embora, já que a trabalhadora não se mostrou disponível para lhe tirar o café*”; “*a testemunha disse ainda à trabalhadora, em tom de brincadeira*”; “*nunca sugere sobremesas à aqui testemunha (...) principalmente quando as sobremesas são feitas pela colega de trabalho ...*”; “*esta trabalhadora não se mostra muito simpática no atendimento aos clientes*”; “*a testemunha (...) notou um acréscimo de clientes (...) exatamente pelo facto de esta trabalhadora não se encontrar no estabelecimento, o que indica que existe uma grande perda de clientela e de faturação (...) resultado da sua atitude de desinteresse e antipatia perante os clientes.*”; “*esta se mostrava arrogante e autoritária, atendendo-a mal, que andava sempre mal disposta e respondia-lhe mal.*”; “*em tom de brincadeira, pergunta à funcionária ... (...) a funcionária ... é antipática e arrogante com os clientes*”; “*a funcionária ... tornou-se arrogante, respondona e autoritária para com esta, atendendo-a com maus modos e sempre mal disposta.*”; “*A aqui testemunha não gostou dos modos daquela funcionária e não mais voltou a este estabelecimento, quando esta funcionária se encontrava a trabalhar.*”; “*por algumas vezes a trabalhadora ... parecia-lhe maldisposta e atendia*

mal a aqui testemunha. (...) e apercebendo-se que existia um mau clima entre a trabalhadora ... e a sua colega de trabalho ... (...) questionou a trabalhadora (...) ao que a trabalhadora ... não respondeu (...); “a trabalhadora ... que nunca tolera, sequer, uma brincadeira que lhe seja dirigida.”.

2.13. Igualmente, decorre de alguns desses depoimentos o conhecimento de factos alegadamente ocorridos com terceiros, como são os casos dos depoimentos das testemunhas ..., ... e ...

2.14. Relativamente ao alegado incumprimento de ordens emanadas pela entidade empregadora ou por quem a represente, a prova constante do processo decorre do depoimento prestado pela alegada superior hierárquica da trabalhadora relativamente a *“arrumar os tabuleiros, limpar migalhas do depósito do pão, entre outros.”.*

2.15. No que respeita à confeção de refeições, não decorre do processo que a trabalhadora esteja, efetivamente, obrigada a realizar tal tarefa.

2.16. A testemunha ..., afirmou *“Que no mês de Março, em dia que não consegue precisar” viu “a funcionária de cabelo comprido, de nome ..., a dizer ao patrão que “Se faz melhor venha para cá você, vá à merda”. Que depois desta resposta o patrão lhe perguntou se aquilo eram modos e esta funcionária simplesmente virou-lhe as costas e deixou-o a falar sozinho. Que havia mais clientes no café e ficaram todos a olhar uns para os outros.”.*

2.17. Na verdade, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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 (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.18. A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao/à trabalhador/a (n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho), indicando o modo, o tempo e o lugar em que ocorreu a infração disciplinar.

2.19. Assim, na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa ter presente, como refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)⁵ que: (...) *a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes –, se conclua pela premência da desvinculação.*

Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.

Como se concluiu no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)⁶: *Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- *um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;*
- *e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.*

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

⁵ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.

⁶ Acórdão disponível em www.dgsi.pt.



É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2, do CT⁷, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

*Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artº 762º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir *justa causa* para o despedimento.*

⁷ Atual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redação idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.



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. art. 367º do CT.⁸

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

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, in “Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886: *O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa. (...).*

⁸ Atual artigo 330.º do Código do Trabalho de 2009.

Em sentido idêntico, refere António Monteiro Fernandes, in “Direito do Trabalho, 12ª Edição, Almedina, janeiro de 2005”, pág. 263, que: *Assim, o dador de trabalho dispõe da singular faculdade (singular porque se trata de relações entre particulares) de reagir, por via punitiva e não meramente reparatória ou compensatória, à conduta censurável do trabalhador, no âmbito da empresa e na permanência do contrato. A sanção disciplinar tem, sobretudo, um objetivo conservatório e intimidativo, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa. Não pode pois, como é evidente, ser conceituada como uma reação de sentido reparatório, destinada a atuar sobre certa situação materialmente em desacordo com a consecução do escopo económico do dador de trabalho. É, antes, uma reação que visa, em primeira linha, a pessoa do trabalhador (como elemento intermédio entre o potencial de trabalho e atividade efetiva), de modo a reprimir a sua conduta inadequada, a levá-lo a proceder de harmonia com as regras de disciplina, reintegrando-o assim no padrão de conduta visado. (...).*

2.21. Ora, no caso em análise, a prova realizada não é inequívoca quanto ao caráter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e os seus companheiros e às demais circunstâncias que fossem relevantes uma vez que os testemunhos prestados denunciam atitudes e conhecimentos que revelam a existência de um dado grau de intimidade como sejam as alegadas interpelações à trabalhadora, “em tom de brincadeira”, ou o alegado conhecimento dos dias e horas em que a trabalhadora não presta serviço naquela estabelecimento da entidade empregadora, ou ainda as interpelações por cliente para efeitos de apuramento da relação de trabalho entre a trabalhadora e a sua colega ...

2.22. Igualmente, não resulta demonstrado, mas tão só alegado, que o comportamento da trabalhadora tenha lesado interesses patrimoniais sérios da empresa, nem tão pouco é comprovado o nexos causal entre o alegado aumento de clientela e a ausência da trabalhadora grávida por motivo de gozo de férias.

2.23. No que respeita à alegada violação do dever de urbanidade, também nesta acusação não resultam inequívocas as circunstâncias em que a trabalhadora respondeu inapropriadamente ao seu superior hierárquico.

Na verdade, nem a nota de culpa (artigos 73.º a 76.º), nem a testemunha ... concretizam a data e hora em que ocorreram os factos. Quanto ao modo, não existe convergência entre o alegado nos artigos 73.º e 75.º da nota de culpa e o depoimento da testemunha ..., indicando este *“Que no mês de Março, em dia que não consegue precisar (...)”*, a trabalhadora disse *“Se faz melhor venha cá você, vá à merda”* e *“Que depois desta resposta o patrão lhe perguntou se aquilo eram modos e esta funcionária simplesmente virou-lhe as costas e deixou-o a falar sozinho”*, e indicando a nota de culpa que *“No início do mês de Março do corrente ano (...)”* e *“Quando confrontada pela sua entidade patronal com o modo como estava a reagir a arguida disse-lhe ainda “Não quero saber, eu saio daqui e vou ao ACT para eles cá virem fiscalizá-lo”*.

Refira-se, igualmente, que afirmando a testemunha *“Que havia mais clientes no café e ficaram todos a olhar uns para os outros.”*, a entidade empregadora não cuidou de juntar, ao processo remetido à CITE, outros depoimentos que pudessem esclarecer o tempo e modo em que o facto ocorreu.

Incumbia à entidade empregadora, nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, afastar quaisquer dúvidas que pudessem subsistir.

2.24. Aluda-se, a respeito do dever de urbanidade consignado na alínea a) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, o que refere a este propósito Diogo Vaz Marecos, em anotação ao mencionado preceito legal:

“Trata-se de um dever de tratamento cordato que abrange não só a linguagem verbal, mas também a linguagem gestual, a higiene, o vestuário e até a conduta fora do local de trabalho. Viola este dever o trabalhador que dirige palavras insultuosas a algumas das pessoas ali mencionadas, ou que pretende ofendê-las. Este dever está intrinsecamente ligado à prática corrente no local de trabalho, sendo tanto mais grave quanto a conduta habitual nesse local for de retidão e formação moral das pessoas que por aí passam ou aí exercem o seu trabalho, já sendo de menor



*gravidade ou até desculpável disciplinarmente quando se constata que se generalizaram entre os trabalhadores, e mesmo entre estes e o empregador, práticas de desleixo e incúria. Ou seja, sendo corrente o tratamento insultuoso entre colegas e superiores hierárquicos, o trabalhador que adote semelhante comportamento não deixará de violar o dever de urbanidade, mas fá-lo-á de forma que é, à partida, de gravidade diminuta. (...) Assim entendido, a violação do dever de urbanidade afere-se tendo em conta o caso concreto”.*⁹

2.25. Assim sendo, afigura-se não estarem reunidos os requisitos para a existência de justa causa para o despedimento, nos termos e de acordo com o previsto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, pelo que a sanção de despedimento poderia configurar uma discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer prévio desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., uma vez que a entidade empregadora ... não logrou ilidir a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE JUNHO DE 2013, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL – CTP

⁹ In, MARECOS, DIOGO VAZ, Código do Trabalho Anotado, 2ª Edição Atualizada, Coimbra Editora, novembro de 2012, página 311, ponto 5.