



## **PARECER N.º 147/CITE/2011**

**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

Processo n.º 755 – DG/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 7 de Setembro de 2011, a CITE recebeu da ..., Lda, cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., titular da categoria de Técnica Gráfica de Produção, 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A Trabalhadora arguida recebeu a Nota de Culpa que a entidade empregadora lhe enviou, através da comunicação datada de 23 de Maio de 2011, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.1.2 “Nos termos do inquérito preliminar tomou esta sociedade conhecimento que no dia quatro de Maio de 2011, entre as catorze horas e trinta minutos e as quinze horas e trinta minutos, a trabalhadora ..., após ter sido chamada à atenção pelo sócio-gerente Sr. ..., para o facto de se ter ausentado do local de trabalho, pelas dez horas e trinta da manhã desse dia, e só ter regressado à empresa às onze horas e quinze minutos da manhã, sem dar qualquer tipo de justificação ou explicação para esta



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ausência, a trabalhadora dirigindo-se ao mesmo disse-lhe: "Vai à merda!  
És um filho da puta!".

- 1.1.3** “Perante esta atitude o sócio-gerente dirigiu-se à sua viatura e entrou na mesma. A trabalhadora não contente, seguiu-o até à viatura deste, e aproveitando o facto de o vidro estar aberto, puxou-o pela camisola e agrediu-o com um murro na cabeça”.
- 1.1.4** “O sócio-gerente saiu do carro e ia pedir explicações à trabalhadora para esta atitude tão inesperada, quando apareceu um outro trabalhador, ..., irmão da agressora, que procurou apaziguar a agressora”
- 1.1.5** “Dirigia-se o sócio-gerente para dentro da empresa, quando foi empurrado pela trabalhadora contra a porta de acesso às instalações da empresa, que sendo de vidro se partiu em virtude do embate da suas mãos contra a porta, causando-lhe de imediato vários cortes, que posteriormente foram tratados no Centro de Saúde de ...”
- 1.1.6** “Entretanto chegou às instalações da empresa a irmã do sócio-gerente de nome ..., a quem a trabalhadora dirigindo-se-lhe, disse-lhe: "Se me acontecer alguma coisa eu mato o seu irmão.”
- 1.1.7** “Entende esta sociedade, sua entidade patronal, instaurar-lhe o presente processo disciplinar, de que esta é a nota de culpa, conducente ao seu despedimento com justa causa, uma vez que os factos supra relatados são demasiado grave, para que a relação laboral se mantenha”.
- 1.1.8** “Assim é V.” Ex.a acusada de todos os factos acima descritos que aqui e por economia processual se dão por integralmente reproduzidos”.
- 1.1.9** “Estes os factos que lhe são imputados e que nos termos dos artigos 351º do Código de Trabalho, constituem fundamento de justa causa



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

para o seu despedimento, porque consubstanciam violência física, injúria e ameaça na pessoa do sócio-gerente da entidade empregadora, ...”.

**1.1.10** “Estes factos são de tão grande gravidade, que determinam a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral”.

**1.1.11** “Por esta razão se determinou a instauração deste processo disciplinar, que a ser julgado procedente, conduzirá seu despedimento com justa causa”.

**1.2** A trabalhadora respondeu à nota de culpa, e referiu que:

**1.2.2** “..., técnica gráfica de produção, trabalhadora da empresa denominada ..., Lda., vem ao abrigo do disposto no art. 355º, do C.T., apresentar a sua Resposta, à nota de culpa deduzida no âmbito do procedimento disciplinar que lhe foi instaurado, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos”:

**1.2.3** “Há pelo menos 15 anos que, a arguida foi e continua a ser uma trabalhadora responsável e exemplar, tendo, no exercício das suas funções, agido sempre de modo zeloso, diligente e empenhado, como é, inclusivamente, reconhecido por todos os seus colegas de trabalho”.

**1.2.4** “Cumprе salientar que a arguida nunca entrou em conflito com os seus colegas de trabalho e muito menos com os seus superiores hierárquicos, aliás, sempre teve e continua a ter um bom relacionamento com todos”.

**1.2.5** “Por não corresponderem à verdade, serem inexactos, não se encontrarem concretizados no lugar e no tempo ou se encontrarem distorcidos, a arguida não aceita e, por isso, impugna todos e cada um dos factos descritos e que lhe são imputados na Nota de Culpa”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.6** “No exercício das suas funções, a arguida sempre demonstrou, capacidade, mérito, obediência, zelo e afinco no trabalho, circunstâncias que, ainda hoje se mantêm”.
- 1.2.7** “Após a factualidade que lhe é imputada na douta nota de culpa, sempre como antes e até hoje, a arguida continuou a desempenhar as suas funções e a relacionar-se com os seus superiores hierárquicos, colegas de ofício e utentes, sem qualquer problema / incidente”.
- 1.2.8** “Continuou e continua, diariamente, a receber e a cumprir prontamente as ordens e instruções que lhe são determinadas pelos seus superiores hierárquicos”.
- 1.2.9** “Destarte, nada obsta, antes tudo aconselha, à subsistência da continuidade da relação laboral da arguida, sendo certo que, a sua continuidade não perigou e muito menos a sua manutenção resultou praticamente impossível”.
- 1.2.10** “Em suma, a arguida não praticou os factos descritos na Nota de Culpa e muito menos adoptou qualquer comportamento violador dos seus deveres laborais e/ou que motivasse a aplicação de alguma sanção disciplinar por parte da sua entidade empregadora”.
- 1.2.11** “Termos em que concluindo-se pela não violação dos deveres laborais por parte da arguida, deve o presente procedimento disciplinar ser arquivado, tudo com as legais consequências.

**1.3.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida arrolou duas testemunhas.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.1.** A Directiva 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 actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva 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 directa 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 adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*
- 2.2.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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 actividade profissional.
- 2.3.** Em sintonia com o principio 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 protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a

---

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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias<sup>2</sup>.

- 2.4.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro,<sup>3</sup> determina uma especial protecção no 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.
- 2.5.** Importa ainda salientar que, no termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial. Em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*
- 2.6.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental<sup>4</sup>, nomeadamente ao consignar que o

---

<sup>2</sup> Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.

<sup>3</sup> O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva 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 igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação), nos termos da alínea o) do artigo 2.º Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

<sup>4</sup> Considerando 27. e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.

- 2.7.** Assim, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, 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 e o despedimento por facto que lhes seja imputável presume-se feito sem justa causa.
- 2.8.** Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, compete emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.
- 2.9.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos<sup>5</sup>. A nota de culpa delimita o objecto 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 infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.
- 2.10.** 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.

---

<sup>5</sup> Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.



**2.11.** 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.

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).

**2.12.** Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623)<sup>6</sup>: *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável<sup>7</sup> – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...)*

*Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

*- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;*

*- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

*Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de*

---

<sup>6</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>7</sup> O normativo sobre noção de justa causa de despedimento é, no Código do Trabalho de 2009, o artigo 351.º, n.º 1. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta a mesma redacção do seu antecessor referido no Acórdão citado.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto.*

*Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.*

*Relativamente à interpretação desta componente “objectiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:*

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincúlística;*
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

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

*É dizer, em suma:*

- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infracção, ou seja, uma violação, por acção ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;*
- é sobre essa actuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual.(...)*

*A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respectiva relação.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Concretamente, o S.T.J. tem reiteradamente afirmado que, ao quebrar-se a confiança entre o empregador e o trabalhador, deixa de existir o suporte mínimo para a manutenção dessa relação: porque o contrato de trabalho assenta numa base de recíproca confiança entre as partes, se o comportamento do trabalhador de algum modo abala e destrói essa confiança, o empregador interioriza legitimamente a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta.*

*Também Batista Machado (in R.L.J., 118º, 330 e segs.) salienta que “...o núcleo mais importante de violações do contrato, capazes de fornecer justa causa à resolução, é constituído por violações do princípio da leal colaboração imposto pelo ditame da boa fé. Em termos gerais, diz-se que se trata de uma quebra da “fider” ou da base de confiança do contrato (...). Esta é afectada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário ao correcto implemento dos fins prático-económicos a que se subordina o contrato”.*

*Também Lobo Xavier acentua o relevo da confiança mútua, afirmando que integra justa causa, o “...comportamento que vulnera o pressuposto fiduciário do contrato” (in “Da justa causa de despedimento no contrato de trabalho”, 1965, página 162).*

Em sentido idêntico, refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885)<sup>8</sup> 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.

---

<sup>8</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580)<sup>9</sup>: *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 subjectiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;*
- *e, outro, de natureza objectiva, 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 acção ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.*

*É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objectividade 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 CT<sup>10</sup>, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo*

<sup>9</sup> Acórdão disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>10</sup> Actual artigo 351º, n.º 3 do Código do Trabalho de 2009. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta redacção idêntica ao artigo referido no Acórdão citado.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*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 protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente 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 susceptível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.*

*Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infracção – cfr. art. 367º do CT.<sup>11</sup>*

---

<sup>11</sup> Actual artigo 330º do Código do Trabalho de 2009.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.13.** Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado o dever de respeito previsto no artigo 128º, nº1, alínea c), do Código do Trabalho, constituindo a sua actuação justa causa para despedimento, conforme o disposto no artigo 351º, nºs 1 e 2, alínea i) do mesmo diploma legal, uma vez que a sua actuação alegadamente é culposa, reiterada e torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, pelo que é adequada a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa.
- 2.14.** Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada de “desrespeitar a entidade empregadora, designadamente ao dirigir-se ao sócio gerente dizendo-lhe “Vai à merda! És um filho da puta” e ao empurrá-lo, como o fez, contra a porta de acesso às instalações da empresa causando-lhe danos físicos, bem como ao dizer a respeito dele, dirigindo-se à sua irmã ... “Se me acontecer alguma coisa eu mato o seu irmão”.
- 2.15.** É de salientar que em face dos factos descritos na nota de culpa e no que tange à prova testemunhal, não se demonstra que a trabalhadora arguida tenha alguma vez violado o dever de respeitar e de tratar com urbanidade e probidade o seu empregador, os seus superiores hierárquicos, os seus companheiros de trabalho ou as pessoas que se relacionem com a empresa, não se tendo comprovado os factos alegados pela entidade empregadora na nota de culpa.
- 2.16.** Na verdade, não foi arrolada como testemunha a irmã do sócio - gerente de nome ..., pelo que seria importante o seu depoimento.
- 2.17.** Também não se encontra junto aos autos documento que confirme a ida do queixoso sócio-gerente ao Centro de Saúde de ... a fim de receber



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

tratamento pelos vários cortes provocados pelo alegado empurrão oferecido pela trabalhadora arguida.

- 2.18.** Com efeito, a entidade empregadora alega mas não prova que, alguma vez tenha repreendido a trabalhadora arguida, em face da alegada violação grave dos seus deveres.
- 2.19.** Por outro lado, a testemunha ..., no seu depoimento alega que “não assistiu a qualquer agressão”, “pensa que a arguida terá chamado de filho da puta ao sócio-gerente” e diz que “sabe disto por conversas posteriores com vários dos intervenientes”.
- 2.20.** Ora, cabendo ao empregador provar o alegado comportamento culposos da trabalhadora e que a sua gravidade e consequências, sejam determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria este apresentar documentação específica e prova testemunhal adequada que de forma inequívoca comprovasse tais alegações.
- 2.21.** Na verdade, não integra o processo remetido à CITE prova que permita estabelecer o necessário nexos causal entre o comportamento da trabalhadora, tal como configurado pelo empregador, o grau de culpa e, por fim, a impossibilidade de manutenção da relação laboral.
- 2.22.** A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, garantindo que “há pelo menos 15 anos que, a arguida foi e continua a ser uma trabalhadora responsável e exemplar, tendo, no exercício das suas funções, agido sempre de modo zeloso, diligente e empenhado, como é, inclusivamente, reconhecido por todos os seus colegas de trabalho” e no “exercício das suas funções, a arguida sempre demonstrou, capacidade, mérito, obediência, zelo e afínco” - aliás estas



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

alegações foram corroboradas pelas testemunhas arroladas, através dos seus depoimentos.

- 2.23.** Alega, em sua defesa, a trabalhadora arguida que “não praticou os factos descritos na Nota de Culpa e muito menos adoptou qualquer comportamento violador dos seus deveres laborais e/ou que motivasse a aplicação de alguma sanção disciplinar por parte da sua entidade empregadora”.
- 2.24.** Com efeito, em face dos elementos constantes do processo, não é possível considerar-se que o comportamento da trabalhadora seja de tal forma grave que pelas suas consequências, torne impossível a subsistência da relação laboral. Por outro lado, a empresa poderia ter considerado a imediata suspensão preventiva da prestação da trabalhadora arguida – o que não aconteceu.
- 2.25.** Assim, considera-se que, no presente caso, a sanção de despedimento é excessiva, na medida em que o comportamento da arguida não é enquadrável nos nºs 1, e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, conforme dispõe o nº 1 do artigo 330º do mesmo Código.
- 2.26.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.
- 2.27.** Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada actuação culposa da trabalhadora, eventualmente



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

geradora de uma absoluta necessidade de fazer fracturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflecte de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, directamente decorrentes da conduta da arguida, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.

- 2.28.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa (nº 2 do artigo 63º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., Ldª.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 16 DE SETEMBRO DE 2011**