

**PARECER N.º 320/CITE/2018**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhador em gozo de licença parental, por facto que lhe é imputável, 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 889 – DH/2018

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 27.04.2018, a CITE recebeu da advogada..., instrutora nomeada no processo disciplinar, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável ao trabalhador em gozo de licença parental, ..., Caixeiro-Ajudante na empresa "...".

**1.2.** A entidade empregadora junta ao processo nota de culpa acompanhada de comprovativos de envio e receção de documentos, com data de envio de 14.03.2018 e com data de receção de 15.03.2018, nos termos que se transcrevem.

***"NOTA DE CULPA***

*A Gerência da (...) adiante designada apenas por entidade empregadora, arguente ou (...) decidiu instaurar ao seu trabalhador (...) adiante designado apenas por arguido ou trabalhador, procedimento disciplinar com vista à aplicação da sanção disciplinar de despedimento, se esta se reputar mais adequada e proporcional, na sequência da prática por este de conduta susceptível de constituir infracção disciplinar.*

*Os factos imputados ao trabalhador são os seguintes:*

*1.º*

*A arguente é uma empresa que explora vários pontos de venda de pescado fresco, integrados em lojas da cadeia ..., ao abrigo de um contrato celebrado com a ...*

*2.º*

*O trabalhador encontra-se vinculado à arguente, por contrato individual de trabalho celebrado a termo certo em 5 de Março de 2015, com início na mesma data.*

3º

*Foi admitido para exercer as funções inerentes à categoria profissional de Caixeiro-Ajudante, as quais tem vindo a exercer de facto.*

4º

*Actualmente, o arguido prestava trabalho regularmente na loja (...)” que ocupa um compartimento integrado na loja (...), situada em (...),*

5º

*No dia 29 de Fevereiro de 2018, cerca das 14:15 horas, enquanto se encontrava no seu posto de trabalho e dentro do seu horário de trabalho, o arguido atendeu uma chamada telefónica, finda a qual ficou muito exaltado e começou, sem mais, a praguejar o que a seguir se transcreve: “Foda-se, caralho para esta merda,.. estou farto desta merda toda,.. Tenho uns colegas de merda...”*

6.º

*Ao mesmo tempo que praguejava e proferia palavrões, o arguido adotou um comportamento extremamente agressivo, tendo dado um murro no monitor do POS, pelo qual os clientes visualizam o valor total a pagar pelas suas compras, partindo e inutilizando o mesmo e tendo ainda atirado com o prato da balança para o chão da loja. O valor de aquisição de um equipamento, igual àquele que o arguido inutilizou, ascende a € 250,00.*

7º

*De seguida, o arguido saiu do seu posto de trabalho, dirigiu-se à porta principal da loja, pela qual entram e saem todos os clientes, e saiu da loja, proferindo repetidamente a seguinte frase: “ Que merda de colegas que eu tenho.”.*

8º

*Os supra referidos atos foram testemunhados por dois colegas de loja do arguido: ... e ...*

9º

*O comportamento adotado pelo arguido despertou a atenção dos clientes que se encontravam na loja naquele momento e dos colaboradores da (...) e do (...).*

10º

*Motivo pelo qual, a direcção do (...) apresentou reclamação e manifestou o seu desagrado à arguente, tendo exigido à arguente que substituísse imediatamente o trabalhador arguido do exercício das suas funções porquanto não mais aceitava que ele entrasse em qualquer loja (...) para trabalhar ao seu serviço.*

11º

*A arguente sentiu vergonha, constrangimento e melindre em face de tal reclamação. Mais, sentiu-se comprometida na sua imagem, crédito e reputação porquanto o trabalhador arguido encontrava-se sob a sua direcção e fiscalização pelo que a sua conduta prejudicou a imagem da (...) não só perante os clientes que se encontravam na loja aquando do sucedido, mas também perante o seu parceiro (...).*

12.º

*A ... perdeu a confiança no trabalhador arguido, assim como a arguente.*

13º

*A conduta do arguido configura uma violação grosseira dos seguintes deveres contratuais previstos nas alíneas k) e l) do n.º 1 da cláusula 10ª do Contrato de Trabalho celebrado com a arguente:*

- a) Prestigiar a primeira contratante, abstendo-se de comportamentos que, por qualquer forma, possam prejudicar a confiança, a credibilidade e o mérito da primeira contratante junto do "..."; e*
- b) Prestar o seu trabalho com lealdade, assiduidade, pontualidade, competência e diligência.*

14.º

*Configura igualmente uma violação do dever de conservação dos instrumentos de trabalho e outros, previsto na cláusula décima primeira do Contrato de Trabalho que dispõe que: "O segundo contratante (leia-se, o trabalhador) obriga-se a fazer uso adequado, a manter em bom estado de conservação e a não levar para fora do seu local de trabalho os instrumentos ou de trabalho ou outros bens que a entidade empregadora coloque à sua disposição para o exercício das respectivas funções (...)"*

15.º

*Ao estabelecer uma parceria comercial com a arguente, a ... confiou que, quer a arguente, quer quaisquer colaboradores que esta colocasse ao seu serviço, adoptariam as condutas mais adequadas a não causar lesão aos seus interesses, Antes pelo contrário, contribuiriam para os fortificar.*

16.º

*Ora, a conduta do arguido pôs em causa de forma irreversível essa confiança, vital para o sucesso da referida parceria comercial.*

17.º

*Acresce que, toda a actividade da arguente gira em torno da exploração comercial de pontos de venda de pescado (actualmente cerca de 40) instalados nas lojas ..., pelo que a própria subsistência da empresa arguente está dependente da manutenção da relação com a ... É por esse mesmo motivo que para a arguente é muito importante garantir que, no âmbito da sua actividade, não se verificam quaisquer vicissitudes que possam prejudicar a relação entre essas duas empresas.*

18.º

*O trabalhador arguido, estava ciente dessa importância, pois que no n.º 2 da cláusula 10ª do respectivo Contrato de Trabalho deixou consignado que «(...) reconhece que o sucesso da parceria de negócio entre o "...» e a primeira contratante (leia-se, entidade empregadora) é indispensável para a viabilidade económica desta empresa e que, para esse sucesso, é determinante o escrupuloso cumprimento dos seus deveres laborais".*

19.º

*A arguente não pode isentar da sanção de despedimento condutas como a acima descrita, porque a sua parceira ... não admitiria que mantivesse ao seu serviço — portanto, a laborar dentro das lojas ... —trabalhadores que adoptam comportamentos extremamente agressivos, durante o seu horário de trabalho, e na presença de clientes da ... e da "...», danificando os seus instrumentos de trabalho.*

20.º

*É por demais evidente que a relação de confiança em que assenta o vínculo contratual do arguido com a arguente foi fatalmente atingido, tornando inexigível à arguente a manutenção do contrato.*

21.º

*É que o arguido foi contratado para exercer funções de Caixeiro-Ajudante, o que implica lidar regularmente com o público e com os clientes da arguente e também da "...", pelo que manifestações de personalidade como a inerente ao comportamento de agressividade adoptado pelo trabalhador, quebram de forma irremediável a confiança da arguente no arguido.*

22.º

*O arguido agiu livre e voluntariamente, bem sabendo (nem podendo deixar de saber) que a sua conduta violava os deveres aborais a que se encontra adstrito.*

23.º

*O comportamento do arguido é altamente grave e censurável porque ofende, ostensivamente, a ordem disciplinar da empresa arguente. Em razão dos indícios e motivos supra expostos, conclui-se que o arguido violou séria e gravemente os seguintes deveres gerais dos trabalhadores:*

- ***Realizar o trabalho com zelo e diligência***, previsto na al. c) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho;
- ***Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina no trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias***, previsto na al. e) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho;
- ***Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador***, previsto na al. g) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho;
- ***Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa***, previsto na al. h) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho.

24.º

*E também os seguintes deveres específicos, vertidos no Contrato de Trabalho celebrado com a arguente (respectivamente, nas alíneas k) e l) do n.º 1 da cláusula 10ª do contrato de trabalho e na cláusula 11ª do contrato de trabalho):*

- *Prestigiar a entidade empregadora, abstendo-se de comportamentos que, por qualquer forma, possam prejudicar a confiança, a credibilidade e o mérito daquela junto do ...*
- *Prestar o seu trabalho com lealdade, assiduidade, pontualidade, competência e diligência.*
- *Dever de conservação dos instrumentos de trabalho e outros.*

25.º

*Nos termos do artigo 351º, n.º 1 do Código do Trabalho, o comportamento do trabalhador que seja culposos, grave e torne prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.*

26.º

*Neste caso, o comportamento do trabalhador é susceptível de preencher a descrição do número anterior, integrando o comportamento enunciado na alínea e) do n.º 2 artigo 351º do Código do Trabalho.*

27.º

*Por conseguinte, é intenção da arguente, se no final deste processo disciplinar se considerarem provados os factos que ora se imputam ao trabalhador, e a sua elevada culpabilidade, aplicar-lhe a sanção disciplinar de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação, prevista no artigo 340º, alínea c), do Código do Trabalho.*

*(...)"*

**1.3.** O trabalhador recebeu a nota de culpa em 15/03/2018 e respondeu em 27.03.2018, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"PROCESSO DISCIPLINAR - RESPOSTA À NOTA DE CULPA*

*(...) notificado da instauração do processo disciplinar com nota de culpa, visando aplicar-lhe a sanção disciplinar do despedimento sem qualquer indemnização ou compensação, vem pela presente e nos termos do artigo 355º do Código de Trabalho apresentar a sua defesa, o que o faz nos termos e com os fundamentos seguintes:*

1º

*O arguido é um trabalhador, com a categoria profissional de caixeiro ajudante que cumpre com os seus deveres e obrigações quer para com a empresa, quer para com os seus colegas, pautando o seu comportamento e postura por critérios de profissionalismo, zelo, dedicação e urbanidade. Razão pela qual,*

2º

*Muito estranha as acusações de que está a ser alvo, as quais irá refutar na presente resposta à nota de culpa.*

3º

*O arguido não refuta os factos constantes dos artigos n 1º, 2º, 3º, 4º da nota de culpa.*

4º

*De referir que, o arguido muito estranha as datas que se encontram indicadas na nota de culpa e na carta que a acompanhou, pois na verdade os dias 27 de Setembro de 2018 e dia 29 de fevereiro de 2018 não coincide com as datas em que o arguido tenha estado ao serviço.*

5º

*Quanto ao ponto 5.º, os factos que aí estão vertidos não correspondem à verdade, na sua totalidade, uma vez que, o arguido encontrando-se ao telefone com o seu superior hierárquico, ..., não proferiu as palavras insultuosas que lhe imputam na nota de culpa.*

6º

*Na verdade, o arguido optou, primeiramente, por contactar telefonicamente a sua chefe de loja ..., com o intuito de reportar uma ocorrência verificada no local de trabalho, relacionada com um problema de caixa.*

7º

*Na verdade, o arguido pretendia esclarecimentos acerca de um procedimento de contagem de dinheiro, tendo reportado à pessoa em questão, toda a verdade dos factos.*

8º

*Ocorre que, o arguido ao efectuar o fecho de caixa, resolveu contactar a sua chefe ..., a qual de seguida, encaminhou a chamada telefónica, para o responsável máximo da empresa, o Sr. ...*

10º

*Sucedem que, o arguido pretendia reportar uma falha ocorrida no fecho de caixa desse dia, mas durante estas conversas telefónicas, o arguido não proferiu quaisquer impropérios contra o seu superior hierárquico, nem contra outrem.*

11º

*Motivo pelo qual, refuta as acusações que lhe são feitas nos pontos 5.º, 6.º e 7.º, pois tais factos não correspondem à verdade.*

12º

*Não sendo verdade que tenha atirado com o prato da balança para o chão, sendo igualmente falsa a alegação constante do ponto 6º, pois também não deu um murro no monitor.*

13º

*Na verdade, o arguido trabalha todos os dias com o referido equipamento, sendo cuidadoso com o seu manuseamento, e no que se refere à balança, a mesma encontrava-se já avariada, há algum tempo, pois o fiel da balança encontrava-se mal fixado, oscilando constantemente, o que dificultava, muitas vezes o ato de pesagem efetuado na ..., local de trabalho do arguido.*

14º

*De referir que, o arguido já havia reportado esta situação há muito tempo aos seus superiores hierárquicos, existindo mesmo um registo técnico de avaria, conforme consta dos registos de manutenção do equipamento constante da loja onde o arguido trabalha.*

15º

*O arguido não nega que, ao sair da loja tenha efetuado um gesto brusco e que, conseqüentemente, tenha ocasionado a queda do prato da balança, facto que ocorreu de forma involuntária e sem intenção de provocar danos no objeto.*

16º

*Na verdade, o arguido muito lamenta a ocorrência deste facto, não obstante não ter sido um ato propositado da sua parte.*

17º

*O arguido também não pode aceitar como sendo verdadeiros, os factos constantes do ponto 7º, porquanto não é verdade que tenha proferido a afirmação constante daquele artigo.*

18º

*Pelo exposto, o arguido não violou os artigos constantes das alíneas k) e l) do nº 1 do contrato de trabalho celebrado com a arguente, não tendo ainda violado os deveres legais constantes das alíneas c), e), g), h), k), l) do nº 1 do artigo 128º do Código de Trabalho.*

*Em face da sua conduta, requer a não aplicação da sanção disciplinar de despedimento, por não se verificar os factos constantes da acusação, pelo que requer a manutenção da sua relação laboral. (...)"*

**1.4-** A entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer, instruído com os documentos seguintes:

a) Decisão de Instauração de procedimento disciplinar , a fls. 2;



- b) Contrato de Trabalho a Termo Certo, a fls. 4;
- c) Comunicação da suspensão preventiva do trabalhador, a fls 13;
- d) Declaração escrita do trabalhador ..., a fls. 15;
- e) Declaração escrita da trabalhadora ..., a fls. 16;
- f) Declaração escrita da trabalhadora ... a fls. 17;
- g) Ofício a remeter a nota de culpa, a fls. 18 ;
- h) Nota de culpa , a fls. 19;
- i) Cópia do registo de ofício dirigido ao trabalhador arguido, a fls. 24;
- j) Termo de Consulta, a fls. 25;
- l) Resposta do trabalhador arguido à nota de culpa, a fls. 26;
- m) Cópia do envelope dirigido pelo trabalhador arguido à entidade empregadora, a fls. 29;
- n) Auto de Inquirição de ..., a fls. 30;
- o) Auto de Inquirição de ..., a fls. 32;
- p) Auto de Inquirição de ..., a fls. 34
- q) Auto de Inquirição de ..., a fls. 36
- r) Relatório e Conclusões finais, a fls. 39

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1-** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "*Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em*

*particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo <sup>1</sup>do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

**2.2.** 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.*

**2.3.** 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.

---

<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).

- 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 protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 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, 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.*
- 2.7. 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. 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.

- 2.8. 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. 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 <sup>2</sup>(artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.10. 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): *O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável<sup>2</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.*

---

<sup>2</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.

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

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) 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 conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): " Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, 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 artigo 396.º, n.º 2, do CT, 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 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 (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. 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 nexó de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposó 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. Artigo 367.º do CT.(...)”.*

- 2.11.** Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa o trabalhador arguido de ter violado os deveres previstos nas alíneas c), e), g) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- a) Realizar o trabalho com zelo e diligência,
- b) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina no trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias,
- c) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador,
- d) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa,

E também de ter violado os deveres específicos, consignados no Contrato de Trabalho celebrado com a arguente - nas alíneas k) e l) do n.º 1 da cláusula 10ª e na cláusula 11ª do contrato de trabalho:

- a) Prestigiar a entidade empregadora, abstendo-se de comportamentos que, por qualquer forma, possam prejudicar a confiança, a credibilidade e o mérito daquela junto do ...
- b) Prestar o seu trabalho com lealdade, assiduidade, pontualidade, competência e diligência.
- c) Dever de conservação dos instrumentos de trabalho e outros.

**2.11.1.** Ora, de acordo com a nota de culpa, o trabalhador é acusado de ter praticado na loja onde exerce funções, os comportamentos a seguir descritos:

- No dia 29 de fevereiro de 2018, cerca das 14:15h, enquanto se encontrava no seu posto de trabalho e dentro do seu horário de trabalho o trabalhador arguido atendeu uma chamada telefónica, finda a qual ficou muito exaltado e começou, sem mais a praguejar: *"Foda-se, caralho para esta merda... estou farto desta merda toda... tenho uns colegas de merda..."*;

- Ao mesmo tempo que praguejava e proferia palavrões, o arguido adotou um comportamento extremamente agressivo, tendo dado um murro no monitor do POS, partindo e inutilizando o mesmo e atirou com o prato da balança para o chão;

- Após saiu do seu posto de trabalho, dirigiu-se à porta principal da loja, pela qual entram e saem todos os clientes e saiu da loja, proferindo repetidamente a seguinte frase: *"Que merda de colegas que eu tenho"*.



Com a sua conduta, o trabalhador causou um prejuízo patrimonial à empresa no valor de 250 €, que corresponde ao valor de aquisição de um novo equipamento e comprometeu a imagem, crédito e reputação da entidade empregadora, porquanto o trabalhador arguido encontrava-se sob a sua direcção e fiscalização. Comprometeu igualmente, a parceria com a ..., levando a que esta apresentasse uma reclamação e manifestasse o seu desagrado à entidade empregadora, tendo exigido a substituição imediata do trabalhador arguido, pelo que a conduta do trabalhador arguido pôs em causa, a confiança necessária, vital para o sucesso da parceria e da manutenção da relação laboral.

**2.11.2.** O trabalhador arguido na resposta à nota de culpa veio pronunciar-se no sentido de não concordar com o teor da nota de culpa, refutando os comportamentos descritos, designadamente, negando as palavras insultuosas que lhe imputam na nota de culpa e o murro no monitor, admitindo que ao sair da loja efectuou um gesto brusco, que ocasionou a queda do prato da balança, o que ocorreu de forma involuntária e sem intenção de provocar danos no objeto.

O trabalhador não requereu diligências probatórias.

### **Aspetos formais**

**2.11.3.** Decorre da análise do processo disciplinar, a existência de irregularidades gritantes. Senão vejamos:

- a) Declaração dos 3 trabalhadores que se encontravam na loja e que presenciaram os factos, manuscritos e assinados pelos signatários, um com data de 22/03/2018, outro com data de 23/03/2018 e um outro sem data. Estas declarações constam dos autos, a fls., 15, 16 e 17, mas referem-se a data posterior à data da comunicação da nota de culpa.
- b) A nota de culpa foi remetida ao trabalhador arguido de culpa, em 14/03/2018, que a recebeu em 15/03/2018;
- b) O trabalhador arguido consulta o processo disciplinar em 23/03/2018, conforme termo de consulta lavrado e constante a fls. 25.
- c) O trabalhador arguido apresentou resposta à nota de culpa em 27/03/2018 e não requereu diligências probatórias;

e) Em 12/04/2018, foram inquiridas 4 testemunhas, todas trabalhadoras da entidade empregadora;

c) Em 27/04/2018, é elaborado relatório.

**2.11.4.** Verifica-se então da factualidade descrita, que do processo disciplinar constam elementos essenciais – autos de inquirição de testemunhas que o trabalhador arguido não teve conhecimento quando consultou os autos para preparar a sua resposta. Aliás, nem podia ter tido conhecimento, uma vez que a diligência para inquirição de testemunhas foi realizada em momento posterior à elaboração e comunicação da nota de culpa e resposta do trabalhador arguido.

**2.11.5.** Verifica-se igualmente, que as declarações dos trabalhadores que presenciaram os factos constantes da nota de culpa, têm data de 22 e 23 de março, data posterior à data da comunicação da nota de culpa e, em relação a um dos depoimentos, a data é coincidente com a data em que o trabalhador arguido consultou os autos. Mais uma vez é admissível questionar se o trabalhador arguido teve conhecimento destas declarações e em que medida prejudicou o seu direito de defesa.

**2.11.6.** Face ao exposto, considerando que a nota de culpa delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais, como temporais, resulta claro que não foi dado ao trabalhador arguido a possibilidade de se defender de forma cabal, tendo a entidade empregadora preterido formalidades essenciais e violado o princípio do contraditório.

### **Aspetos materiais**

**2.11.7.** Por não pretender descurar a análise global do procedimento disciplinar, sempre se dirá que os factos descritos na nota de culpa, não representam uma descrição circunstanciada e rigorosa dos factos imputados ao trabalhador arguido.

**2.11.8.** Com efeito, verifica-se a ausência ou inexatidão de elementos fundamentais, integradores dos comportamentos indiciadores das infracções disciplinares como:

- a indicação de data em que os factos ocorreram, sendo mencionado o dia 29 de fevereiro, quando os factos ocorreram a 28 do mesmo mês;
- a descrição dos factos, sendo referido que o trabalhador atendeu uma chamada telefónica não se sabe de quem, quando foi o trabalhador que efectuou a chamada para o superior hierárquico, na sequência de uma questão relacionada com facturação;
- a identificação das pessoas que presenciaram os factos, nomeadamente, clientes da entidade empregadora ou da ..., parceiro comercial da entidade empregadora;
- a narração concreta e detalhada dos factos que levaram àquela conduta, permitindo conhecer todos os factos e motivação do trabalhador arguido;
- a recolha de prova documental e/ou testemunhal, que comprovem de forma inequívoca, os factos alegados;
- a demonstração da reclamação do parceiro comercial e do seu desagrado perante a situação descrita.

**2.11.9.** A elaboração da nota de culpa com inobservância do disposto no nº 1 do artigo 353º do Código do Trabalho, que impõe uma descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, torna o procedimento inválido. Nem se diga que o facto do trabalhador ter respondido, refutando as acusações, afasta qualquer vício da nota de culpa, na medida em que não conhecendo em concreto, as situações de que é acusado, também não pode responder de forma individualizada e circunstanciada a esses factos.

**2.11.10.** Em face do exposto e no âmbito do presente processo não se pode concluir, conforme o fez a entidade empregadora, que os factos alegados na nota de culpa se consideram provados, uma vez que preteriu o princípio do contraditório e do processo não se logrou produzir prova suficiente para a demonstração inequívoca do alegado na nota de culpa, revelando um comportamento do trabalhador arguido que inviabiliza a manutenção da relação laboral.

**2.11.11.** Desta forma, não pode a CITE concluir com rigor e objectividade pela existência de justa causa, pelo que em obediência ao princípio de que o despedimento de

trabalhador em gozo de licença parental presume-se feito sem justa causa, não tendo a entidade empregadora logrado ilidir essa presunção.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Não foi dada a possibilidade ao trabalhador arguido de conhecer todos os elementos essenciais, que constam do procedimento disciplinar, o que leva à preterição do princípio do contraditório.
- 3.2. A legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhador em gozo de licença parental se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), pelo que não tendo a entidade empregadora logrado ilidir a referida presunção, a CITE não é favorável ao despedimento do trabalhador em gozo de licença parental, ..., promovido pela sociedade "..."

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA CTP- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**

A CTP - Confederação do Turismo Português apresentou Declaração de Voto, formulada no seguintes termos:

*"A CTP vota contra o presente Parecer pelos motivos que abaixo se referem.*

*Quanto aos vícios formais elencados no projeto de Parecer, é referido que o trabalhador não teve conhecimento dos depoimentos aquando da preparação da resposta à Nota de Culpa.*

*Não se alcança a irregularidade invocada, já que as diligências de prova relativas aos factos imputados podem ser efetuadas após a Resposta à Nota de Culpa.*

*Como geralmente acontece quando não há processo de inquérito prévio.*

*Diferente seria se dos depoimentos resultasse a imputação de novos factos, o que não aconteceu.*

*Nesse caso, teria de existir uma adenda à Nota de Culpa, com possibilidade de contraditório.*

*Discorda-se, igualmente, do que é referido no projeto de Parecer quanto a “aspetos materiais”, já que as inexatidões que eventualmente poderão ter existido foram ultrapassadas com as diligências de instrução do processo.*

*Refuta-se, igualmente, o argumento de que os comportamentos imputáveis ao Arguido, descritos na Nota de Culpa, não se encontram circunstanciados, como se poderá aferir por leitura da mesma.*

*Ademais, entendemos que o comportamento deste trabalhador, ao insultar colegas de trabalho, integra uma grave violação do dever de respeito para com os mesmos.*

*Assume, ainda, maior gravidade pelo facto deste comportamento ter sido percebido por Clientes.*

*Os supermercados são locais onde os cidadãos se dirigem com frequência, já que é lá que se abastecem de bens essenciais.*

*Como tal, esperam que esses locais sejam locais civilizados, onde o tratamento entre trabalhadores e entre estes e clientes seja urbano e não vexatório.*

*O comportamento do trabalhador ao dirigir tais expressões aos seus colegas de trabalho, tendo elas sido percebidas por clientes, é suscetível de denegrir a imagem pública daquele estabelecimento.*

*Por outro lado, tais expressões proferidas naquele local, e dirigidas a colegas, também são suscetíveis de deteriorar o ambiente de trabalho causando uma sensação de insegurança para o futuro, provocando o receio de que se repitam, degradando a relação de respeito que deve ser mantida.*

*Estamos pois perante um comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a*

*subsistência da relação de trabalho e como tal constitui justa causa de despedimento.”*