

PARECER N.º 431/CITE/2018

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 1607/DG/2018

I – OBJETO

1.1. Em 28.06.2018, a CITE recebeu da ... cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de ... 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 12.02, nos seguintes termos:

"(...) ..., NIPC ..., com sede em ..., vem nos termos e para os efeitos do artigo 63º n.º 1 do CT (Lei n.º 7/20109 de 12 de fevereiro), requerer parecer nos seguintes termos e fundamentos:

1º - A ..., no dia 1 de junho de 2017, através da celebração de contrato de trabalho

válido pelo período de um ano contratou ..., residente na ..., com NIF n.º ..., portador do CC n.º

2º - Integrando a categoria profissional de ..., desempenhando as funções de tal categoria, no Sector ... da empresa.

3º - Acontece que; no dia 23 de abril de 2018, por voltas das 12h, nas instalações da Entidade Patronal dirigiu-se à sua superiora hierárquica, ... da empresa e disse: "A ... é desonesta"; "é má"; "que nem para si era boa"; "é uma incompetente".

4º - A ... limitou-se a ouvir tais acusações sem nunca reagir e,

5° - No fim interpelou a Trabalhadora sobre os prazos para lançamento de faturas a fornecedores referentes ao mês de março;

6° - Questionou-a sobre a introdução no sistema de ... dos abastecimentos de ...;

7° - Perguntou-lhe pela reposição dos mapas que foram apagados referentes ao mês de janeiro de 2018, bem como pelos mapas de controlo dos postos de abastecimento;

8° - Ao que a Trabalhadora responde a ... o seguinte: "Não sou tua criada."

9° - Interpelações estas que faziam todo o sentido, uma vez que eram questões que estavam diretamente ligadas com o desempenho das suas funções profissionais.

10° - Depois dos referidos impropérios dirigidos à ..., a Trabalhadora abandonou o seu local de trabalho às 13h, levando consigo todos os seus bens pessoais, assim como também levou alguns documentos da empresa que lhe haviam sido entregues para tirar notas.

11° - A Trabalhadora não admite que seja chamada atenção fosse por quem fosse e prova disso são os factos que aqui se apresentam.

12° - A Trabalhadora foi adotando uma postura de extrema arrogância para com a sua superiora hierárquica, aquando interpelada por algum assunto relacionado com o desempenho das suas funções, enquanto trabalhadora daquela empresa.

13° - No dia dos factos supra descritos a trabalhadora, referiu que se ausentava da empresa e se despedia.

14° - Não voltou mais ao trabalho e foi ao médico de família dias depois e foi-lhe dada baixa.

15° - A ora requerente moveu o competente processo disciplinar. Doc. 1

16° - Notificada a trabalhadora, para no prazo de 10 dias úteis querendo, responder à presente nota de culpa e apresentar os meios de prova que

considere por convenientes à sua defesa, nos termos do disposto no artigo 355.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

17º - A mesma respondeu mas não arrolou qualquer prova. Doc. N.º 2

18º - Os factos que alega não são verdadeiros,

19º - A mesma referiu no mês de março à sua entidade patronal que estava grávida, recebendo os parabéns da sócia

20º - Não juntou qualquer documento.

21º - Presumindo que as suas afirmações são verdadeiras;

22º - Atentos os comportamentos da trabalhadora Arguida que constituem justa causa de despedimento,

23º - Uma vez que, desobedeceu às ordens dadas pela sua superiora hierárquica, nos termos do n.º 2, al. a) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do trabalho);

24º Manifestou repetidamente desinteresse pelo cumprimento das suas obrigações, enquanto trabalhadora daquela empresa, nos termos do n.º 2, al. d) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho);

25º - Assim como também injuriou a sua superiora hierárquica, nos termos do n.º 2, al. i) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

26º - Pelo que, tendo em conta os comportamentos culposos do trabalhador arguido, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a relação laboral sendo o despedimento com justa causa proporcional à gravidade e à culpabilidade da infratora.

27º - Assim, face à conduta do trabalhador Arguido, justifica-se a sanção de despedimento com justa causa da trabalhadora

28º - Para o que requer parecer, nos termos da exposição legal citada. (...)"

1.2. Compulsados os elementos constantes do Processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da Nota de Culpa, através de carta registada com aviso de receção, datado de 06.06.2018, rececionada em 07.06.2018 com o

seguinte teor:

" (...) Carta registada com Aviso de Receção

..., 05 de junho de 2018.

Assunto: Nota de Culpa

Exm^a. Senhora

Vimos dar a conhecer a V. Exa., que lhe foi instaurado um processo disciplinar, pelo que lhe enviamos a Nota de Culpa, com os factos que lhe são imputados, relativamente à data de 23 de abril de 2018.

Mais fica notificada, nos termos do artigo 355º da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, que dispõe de dez dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

Sem mais, subscrevemo-nos.

NOTA DE CULPA

..., sociedade por quotas, com NIPC n.º ..., com sede em ..., vem deduzir a seguinte NOTA DE CULPA contra a trabalhadora:

..., residente na ..., com NIF n.º ..., portador do CC n.

Nos termos e com os fundamentos seguintes:

I. Dos Factos:

1º - A trabalhadora Arguida foi admitida ao serviço da sociedade ..., no dia 1 de Junho de 2017, através da celebração de contrato de trabalho válido pelo período de um ano.

2º - Integrando a categoria profissional de ..., desempenhando as funções de tal categoria, no Sector ... da empresa.

3º - No dia 23 de abril de 2018, por voltas das 12h, nas instalações da Entidade Patronal dirigiu-se à sua superiora hierárquica, ... da empresa e disse: "A ... é desonesta"; "é má"; "que nem para si era boa"; "é uma incompetente".

4º - A ... limitou-se a ouvir tais acusações sem nunca reagir e,

5º - No fim interpelou a Arguida sobre os prazos para lançamento de faturas a fornecedores referentes ao mês de março;

6° - Questionou-a sobre a introdução no sistema de ... dos abastecimentos de ...;

7° - Perguntou-lhe pela reposição dos mapas que foram apagados referentes ao mês de janeiro de 2018, bem como pelos mapas de controlo dos postos de abastecimento;

8° - Ao que a arguida responde à ... o seguinte: "Não sou tua criada.".

9° - Interpelações estas que faziam todo o sentido, uma vez que eram questões que estavam diretamente ligadas com o desempenho das suas funções profissionais.

10° - Depois dos referidos impropérios dirigidos à ..., a arguida abandonou o seu local de trabalho às 13 h, levando consigo todos os seus bens pessoais, assim como também levou alguns documentos da empresa que lhe haviam sido entregues para tirar notas.

11° - A Arguida é uma trabalhadora que não admite que seja chamada atenção fosse por quem fosse e prova disso são os factos que aqui se apresentam.

12° - A Arguida foi adotando uma postura de extrema arrogância para com a sua superiora hierárquica, aquando interpelada por algum assunto relacionado com o desempenho das suas funções, enquanto trabalhadora daquela empresa.

II. Do enquadramento jurídico

1. Estabelece o art. 351° da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho) que "constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. ".

2. Ora, tendo em conta a matéria de facto supra descrita, a trabalhadora Arguida violou os seus deveres de respeito e trato, nos termos do art. 128°, n.º 1, al. a) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

3. *A trabalhadora Arguida, igualmente, com a sua conduta violou os seus deveres de zelo e diligência, nos termos do art. 128º, n.º 1, al. c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).*
4. *Bem como, também violou o seu dever de acatamento de todas as ordens e instruções da sua entidade patronal, nos termos do art. 128º, n.º 2, al. e) da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).*
5. *Ora, face ao comportamento descrito, a trabalhadora Arguida violou os seus deveres de zelo, diligência e obediência, que decerto deveriam imperar no desempenho das suas funções profissionais para as quais havia sido contratada.*
6. *Fundamentos que justificam o despedimento com justa causa da trabalhadora Arguida.*
7. *Tais comportamentos da trabalhadora Arguida constituem justa causa de despedimento,*
8. *Uma vez que, desobedeceu às ordens dadas pela sua superiora hierárquica, nos termos do n.º 2, al. a) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do trabalho);*
9. *Manifestou repetidamente desinteresse pelo cumprimento das suas obrigações, enquanto trabalhadora daquela empresa, nos termos do n.º 2, al. d) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho);*
10. *Assim como também injuriou a sua superiora hierárquica, nos termos do n.º 2, al. i) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).*
11. *Pelo que, tendo em conta os comportamentos culposos do trabalhador arguido, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a relação laboral sendo o despedimento com justa causa proporcional à gravidade e à culpabilidade da infratora.*
12. *Assim, face à conduta do trabalhador Arguido, justifica-se a sanção de despedimento com justa causa da trabalhadora*
13. *Dispõe o trabalhador arguido do prazo de 10 dias úteis para, querendo, responder à presente nota de culpa e apresentar os meios de prova que*

considere por convenientes à sua defesa, nos termos do disposto no artigo 355.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho). (...)

1.3 Na Resposta à Nota de Culpa, recebida na sua entidade empregadora no dia 20.06.2018, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, conforme a seguir se transcreve:

"(...) Assunto: Processo disciplinar instaurado por essa sociedade a trabalhadora

....

..., trabalhadora dessa sociedade, vem apresentar a sua resposta a nota de culpa no âmbito do processo disciplinar que lhe foi instaurado, e que rececionou no dia 7 de junho de 2018.

..., trabalhadora da sociedade ..., com a categoria de ...

vem apresentar a sua Resposta á Nota de Culpa no âmbito do processo disciplinar que lhe foi instaurado, e que rececionou no dia 7 de junho de 2018, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

São verdadeiros os factos narrados nos artigos 1.º (com exceção do adjetivo "válido") e 2.º da nota de culpa.

2.º

Impugnam-se os demais factos da nota de culpa, uns por não serem verdadeiros, outros por serem conclusivos e outros ainda por versarem sobre matéria de direito.

3.º

Os artigos que descrevem factos não são verdadeiros, tendo sido inventados de modo a lastrear uma acusação objetivada tendente a preencher a justa causa de despedimento da trabalhadora.

4.º

Impugna com repúdio as expressões escritas nos artigos 3.º e 8.º da nota de culpa, visto que a respondente não tem como hábito o exercício dessas muletas oratórias.

5.º

A manipulação da matéria factual como cursor da intenção de despedimento deveu-se ao facto de a respondente ter comunicado, no dia 17 de abril de 2018, à ... da sociedade, ..., que se encontrava grávida.

6.º

Justificou essa situação entregando uma declaração médica.

7.º

A partir desse dia, os elementos estatutários da arguente, modificaram o seu comportamento com a trabalhadora, deixando de ser cordatos para serem agrestes, rudes e imperativos.

8.º

Demonstrando falta de respeito e distanciamento para com a arguida.

9.º

No aforismo popular, passou de bestial a besta.

10.º

Neste conspecto, no dia 23 de abril de 2018 a sócia e, quando se encontrava a dar ordens a trabalhadora fê-lo de uma forma irritada, prepotente e mal-educada seguida da ameaça de dar um murro na secretária, ao que a trabalhadora replicou que a secretária era dela, mas que a deixasse fugir.

11.º

Neste momenta a trabalhadora sentiu medo e receou perder o feto.

12.º

Nesse mesmo dia dirigiu-se ao Centro de Saúde, onde foi atendida nas urgências, tendo-lhe sido recomendado que se afastasse do foco de stress e que no dia seguinte se dirigisse à médica de família.

13.º

No dia seguinte, e após este episódio, e como meio preventivo para uma gravidez normal, considerou-a incapaz para o trabalho habitual até ao dia 5 de maio de 2018.

14.º

Incapacidade que foi prorrogada até à presente data, desconhecendo a arguida se, até ao final da gravidez, será considerada capaz para regressar ao trabalho.

15.º

Todas as ausências e incapacidades foram comunicadas à arguente pela trabalhadora, sendo que os certificados de incapacidade temporária para o trabalho foram por ela remetidos através de cartas registadas com a/r.

16.º

Destarte, impugnada está também a factualidade descrita no artigo 10.º da acusação.

17.º

Com efeito, a arguente sabe, porque justificada, que a ausência da trabalhadora se deve a uma situação clínica preventiva a uma normal gestação em face dos episódios supra descritos.

18.º

E sabe onde se encontra e, portanto, não se verifica qualquer enquadramento legal de abandono do posto de trabalho.

19.º

A arguida não percebe a segunda parte do artigo 10.º quanto aos bens pessoais, porque se são pessoais faz deles o que bem entender, e usa-os a seu belo prazer.

20.º

Já é rotundamente falso que tenha transportado consigo quaisquer documentos da sociedade arguente.

21.º

Ao invés, a trabalhadora sempre executou com zelo e diligência a sua prestação traduzida no seu trabalho.

22.º

Sendo uma trabalhadora pontual, assídua, competente, zelosa, empenhada.

23.º

Atributos que lhe eram reconhecidos pela gerência até ao momento em que comunicou que se encontrava grávida.

24.º

Nada consta do seu registo disciplinar.

25.º

Concluindo: não se verifica qualquer elemento objetivo que constitua uma infração disciplinar e muito menos se pode lançar qualquer censura ético-jurídica sobre a arguida. (...)."

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

- Auto de notícia;
- Nota de culpa;
- Resposta à nota de culpa;
- Auto de inquirição de testemunha.

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 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 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.

2.3. É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias 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.

2.4. 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 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 proteção 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.

2.6. Importa ainda salientar que, nos 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 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. 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).

2.10. 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 – 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 um “empregador razoável”, segundo critérios de objetividade 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 “objetiva” 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 infração, ou seja, uma violação, por ação 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 atuação 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 respetiva relação.

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 afetada quando se infringe o dever de leal colaboração, cujo respeito é necessário ao correto 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).

No mesmo Acórdão refere-se que: IX - O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta conexcionada com a má fé, que pode ter conteúdo positivo ou negativo, sendo que entre as obrigações de conteúdo negativo perfila-se a de não subtrair bens do empregador e por identidade manifesta, a de não se apropriar de valores que lhe seriam devidos; sendo subjacente ao dever de lealdade o valor absoluto da honestidade, de nada releva o valor concreto da apropriação.

Em sentido idêntico, 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 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 culposos 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.

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 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 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.

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.

2.11. Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso sub judice, se se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.12. Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter violado os deveres previstos nas alíneas a), c) e e) do n.º 1, do artigo 128.º do Código do Trabalho, bem como por ter violado o dever previsto no n.º 2 do mesmo artigo, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, com urbanidade

e probidade;

- Realizar o trabalho com zelo e diligência,
- Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias
- O dever de obediência respeitante às ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador.

2.13. De acordo com a entidade empregadora, a arguida é acusada de ter praticado os seguintes comportamentos:

- A arguida dirigiu-se à sua superiora hierárquica, ... da empresa, e referiu: *"(...) a ... é desonesta (...) é má (...) que nem para si era boa (...) é uma incompetente (...)."*
- Alega ainda a entidade empregadora que, a arguida após ter sido interpelada sobre alguns assuntos da empresa, terá dito à ...: *"(...) Não sou tua criada (...)"*, facto que, de acordo com a entidade empregadora, fazia sentido a interpelação feita à trabalhadora, uma vez que eram questões relacionadas com a sua atividade profissional.
- Refere ainda a entidade empregadora que após tal discussão, a trabalhadora abandonou o seu local de trabalho, levando consigo documentos da empresa que lhe haviam sido dados para tirar notas.

2.14. A trabalhadora arguida 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 que foram imputadas na nota de culpa, admitindo que os factos pelas quais é acusada deveram-se à circunstância de ter comunicado que se encontrava grávida, e que na altura, terá entregado declaração médica. Alude ainda a trabalhadora que a partir de tal data, o comportamento da arguente deixou de ser cordato

2.15. Argumenta a arguida que no dia da ocorrência dos factos dos quais vem acusada, a ... encontrava-se a dar ordens à trabalhadora de forma incorreta, *prepotente e mal-educada*, ameaçando a trabalhadora que daria um murro na mesa, ao que a trabalhadora terá replicado “ (...) *que a secretária era dela, mas que a deixasse fugir (...).*” Refere ainda a trabalhadora, que naquele momento terá sentido temor de perder o feto e dirigiu-se ao Centro de Saúde, que a considerou incapaz para o trabalho e que a partir dessa data ficou de baixa médica, referindo que todas as ausências foram comunicadas à arguente, através de certificados de incapacidade temporária.

A trabalhadora não requereu diligências probatórias.

2.16. Decorre da análise do processo disciplinar, a existência de irregularidades.

Vejamos:

- a) O auto de inquirição de testemunha (D. ...), que terá presenciado os factos, foi assinada pela signatária em 22.06.2018. Este auto de inquirição consta dos autos, mas refere-se a data posterior à data da comunicação da nota de culpa.

b) A nota de culpa foi remetida à trabalhadora arguida em 06.06.2018, que a rececionou em 07.06.2018.

c) A trabalhadora arguida remeteu a resposta à nota de culpa em 19.06.2018, tendo a entidade empregadora rececionado em 20.06.2018.

A trabalhadora não requereu diligências probatórias.

2.17. Verifica-se então da factualidade descrita, que do processo disciplinar constam elementos essenciais – auto de inquirição de testemunha que a trabalhadora arguida não teve conhecimento para preparar a sua resposta. Aliás, nem podia ter tido conhecimento, uma vez que a diligência para inquirição de testemunha foi realizada em momento posterior à elaboração e comunicação da nota de culpa e resposta da trabalhadora arguida.

2.18. 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 dada à trabalhadora arguida a possibilidade de se defender de forma cabal, tendo a entidade empregadora preterido formalidades essenciais e violado o princípio do contraditório.

2.19. 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 à trabalhadora arguida.

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

1 - A identificação da pessoa que presenciou os factos, nomeadamente, a testemunha ..., que nunca foi referida na nota de culpa como tendo presenciado a situação em concreto;

2 - A narração concreta e detalhada dos factos que levaram àquela conduta da trabalhadora, que no caso concreto, não permitem conhecer todos os factos e motivação da trabalhadora arguida, tal descrição não indica a forma, o contexto e não caracteriza as circunstâncias em que tal aconteceu, sendo a descrição dos factos feita de forma pouco detalhada

3 - A recolha de prova documental e/ou testemunhal, que comprovem de forma inequívoca, os factos alegados.

2.21. Por outro lado, presume-se abandono do local de trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 403.º do Código do Trabalho, a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência. Das alegações da trabalhadora, verifica-se

que esta, terá comunicado o motivo da sua ausência, que ocorreu no dia dos factos em discussão, e que desde essa data o seu empregador tem conhecimento do motivo da sua ausência. Não se verifica a existência de qualquer prova que demonstre a existência efetiva de um prejuízo ou risco para a entidade empregadora, provocado diretamente, pelo alegado abandono do trabalho.

2.22. Estabelece o n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, que a nota de culpa tem de obedecer a uma descrição circunstanciada dos factos imputados à trabalhadora arguida, **sob pena de invalidade do procedimento disciplinar**, e, conseqüentemente, **da ilicitude do despedimento sustentado naqueles mesmos factos** - cfr. n.ºs 1 e 2, alínea a), do artigo 382.º, do Código do Trabalho.

2.23. 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 não se logrou produzir prova suficiente para a demonstração inequívoca do alegado na nota de culpa, revelando um comportamento da trabalhadora arguida que inviabiliza a manutenção da relação laboral.

2.24. Cabendo à entidade empregadora provar o alegado comportamento culposo da trabalhadora, a sua gravidade e conseqüências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria apresentar prova que de forma inequívoca demonstrasse tais alegações.

2.25. Na verdade, não integra o processo remetido à CITE prova que permita

estabelecer o necessárionexo 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.

2.26. Com efeito, os factos apurados não permitem dirigir à trabalhadora arguida um juízo de censura que legitime a aplicação de uma sanção disciplinar tão grave como a que foi preconizada pela entidade empregadora, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.27. A situação descrita não pode nem deve implicar automaticamente justa causa de despedimento da trabalhadora, por violação das alíneas a) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, tanto mais que existe presunção de inexistência de justa causa quando se trate de despedimento de trabalhadora puerpera, sendo necessário que se verifiquem os requisitos da justa causa, ou seja, é necessário demonstrar o comportamento culposo da trabalhadora, ponderando a intensidade da culpa (negligente ou dolosa) e aferindo o grau da sua gravidade e consequências decorrentes dos deveres laborais infringidos, de acordo com critérios de adequabilidade e proporcionalidade. Apenas os comportamentos doloso e de gravidade elevada, violador de deveres decorrentes da sua relação laboral e que afetem os interesses da entidade empregadora ou da sua produtividade, inviabilizam a manutenção da relação de trabalho.

2.28. Assim, ainda que se admita que o comportamento da trabalhadora possa, eventualmente, ser passível de censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.

2.29. Com efeito, não se tendo provado que a trabalhadora arguida violou o dever de obediência e lealdade, não se tendo provado se a trabalhadora terá, ou não, agido à revelia de instruções ou ordens da sua entidade empregadora, não sendo claro o circunstancialismo que motivou tais comportamentos e quais as reais consequências daí resultantes, é de convir que a infração cometida não é de molde a quebrar irremediavelmente a relação de confiança que a natureza da relação de trabalho pressupõe.

2.30. Face ao que antecede, e nas circunstâncias do caso em concreto, tratando-se de uma trabalhadora especialmente protegida e **devendo a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator**, cfr. n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, **afigura-se que será de convocar o princípio da proporcionalidade da aplicação da sanção disciplinar aquando da seleção de uma das medidas, sabendo-se de antemão que a entidade empregadora tem ao seu dispor um vasto elenco de sanções disciplinares e que o despedimento deverá corresponder à última “ratio” e reservado às situações que correspondem às de crise insanável e irreparável da relação jurídica de trabalho**, não configurando os factos apurados um comportamento integrador de justa causa de despedimento.

2.31. Afigura-se que **a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer quanto aos factos praticados, quer quanto às circunstâncias envolventes, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.**

2.32. 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 (puérpera), 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.

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

2.34. Tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional, que constitua justa causa para aplicação da sanção de despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionado com a maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora lactante ..., promovido pelo

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JULHO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.