

## PARECER N.º 551/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 3849 – DG/2019

### I – OBJETO

**1.1.** Em 23.09.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., auxiliar na ....

**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 03.09.2019

e com data de receção de 05.09.2019, nos termos que se transcrevem.

#### *“Nota de Culpa*

*A Direção da (...), com sede em (...), nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 328º e segts da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, deduz acusação, sob a forma de NOTA DE CULPA, contra a trabalhadora D. ..., (...) com o seguinte fundamento:*

#### ***Dos Factos:***

##### **1º**

*A D. ... é trabalhadora da Associação (...), desde 1 de março de 2019, por contrato de trabalho a termo certo, e desempenha as funções de trabalhadora auxiliar.*

**2º**

*Por sua vez, a Associação (...) desenvolve uma atividade de apoio social à família e promoção social e comunitária à população.*

**3º**

*No passado dia 4 de agosto de 2019, a trabalhadora/arguida esteve no exercício das suas funções e prestou auxílio nas refeições dos utentes de lar, nas instalações da (...).*

**4º**

*Sucedeu que nesse dia 4 de agosto de 2019, por volta das 19h20m, trabalhadora/arguida foi dar de comer à utente D. ... e porque esta não queria tomar a medicação, segurou-lhe o braço e para empurrar a colher, que continha os comprimidos, desferiu-lhe uma bofetada na boca com força.*

**5º**

*Entretanto, a D. ..., auxiliar de serviço, que ouviu um som que lhe pareceu estalos, foi à sala de refeições e viu a trabalhadora/arguida a empurrar algo para a boca da D. ..., pelo que lhe disse: "Se ela não quiser, não a obrigues" .*

**6º**

*Sem responder, a trabalhadora/arguida retirou a colher da boca da D. ... e a D. ... pôde constatar que continha um pouco de sangue.*

**7º**

*De seguida e mesmo com todos os idosos a olhar para ela, a trabalhadora/arguida levantou a mão, desferiu uma bofetada no braço da D. ... e disse: "Você é mais teimosa que a minha avó!", retirando-se posteriormente do local.*

**8º**

*Como consequência dessa ação, a utente D. ... sofreu dois hematomas, um no lado esquerdo do nariz e outro por cima da sobrancelha esquerda, que lhe provocaram dores.*

**9º**

*Analisando os depoimentos das testemunhas, nomeadamente da D. ... .. que demonstrou fisicamente a forma como lhe foi dado as bofetadas na face esquerda e no braço, bem como a sua surpresa por lhe terem feito tais ações;*

**10º**

*Da D. ... que ouviu um som compatível com estalos, que viu a trabalhadora/arguida a empurrar a medicação na boca da D. ... .. provocando sangramento, que a viu a dar-lhe uma bofetada no braço e que a depreciou, afirmando que ela era pior que a sua avó;*

**11º**

*Da D. ..., utente na instituição, que estava presente na sala de refeições, à hora dos factos, e que presenciou a trabalhadora/arauida a dar uma bofetada na cara da D. ... .., para forçar a entrada da colher com a medicação na boca da utente; que viu sangue entre o olho esquerdo e o nariz da D. ... .. e que a ouviu dizer "És pior que a minha avó!" ,*

**12º**

*E das Dr<sup>as</sup> ... e ..., a quem a trabalhadora/arauida admitiu o seu comportamento para com a D. ... .., (nomeadamente, confirmou que obrigou a utente a tomar a medicação e que lhe deu uma "chapada") e em nenhum momento mostrou qualquer arrependimento pela sua atuação, chegando mesmo a desvalorizá-lo, dizendo que deu a chapada mas "...foi uma chapada devagarinho, daquelas como se dá aos bebés ...eu não a tratei mal, só lhe deu uma chapada ...".*

**13º**

*Podemos depreender que, a trabalhadora/arguida desprezou e desferiu uma bofetada na face esquerda e outra no ombro esquerdo da D. ... .., causando-lhe os dois hematomas.*

**14º**

*Sucedede que, a utente D. ... .. é uma senhora de 96 anos, frágil, circunscrita a uma cadeira de rodas e a uma cinta imobilizadora pélvica, tendo demonstrando surpresa por tal situação.*

*Já a trabalhadora/arguida de estatura alta e de composição robusta.*

**15º**

*Pelo que se conclui que, a trabalhadora/arguida agiu, livre e conscientemente, ao dar as bofetadas na D. ... .., para obrigá-la a tomar a medicação e ao depreciá-la.*

**16º**

*Atos que consubstanciam a violação dos deveres laborais bem como a prática de um crime de ofensas corporais simples, previsto e punido pelo Código Penal, no seu art.143º*

**Do Direito:**

**17º**

*O comportamento supra descrito por parte da trabalhadora/arguida considera-se incorreto, culposo e viola os deveres legal e contratualmente prescritos,*

**18º**

*Designadamente os deveres profissionais, descritos nas Normas de funcionamento Interno relativas aos Serviços de Terceira Idade, onde "O colaborador deve tratar com cordialidade e respeito o utente, tendo em conta o seu ritmo, as suas limitações físicas e psicológicas não causando stress ao mesmo, tentando que as rotinas e as tarefas diárias de cada utente decorram de forma mais natural possível; O colaborador deve assumir uma postura calma e tranquila, mesmo em situação de emergência e stress, não falar alto com os utentes ou entre colegas, nem usar vocabulários ou termos impróprios".*

**19º**

*E das alíneas a) ("Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade"), c) ("Realizar o trabalho com zelo e diligência"), e) ("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 ou garantias") do art.128º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, versão atualizada.*

**20º**

*Na verdade a trabalhadora/arguida ao empurrar, com força, a colher na boca da utente (...) que lhe provocou sangramento; ao desferir-lhe as duas bofetadas (uma na face esquerda e outra no ombro esquerdo), em que a dada na face esquerda lhe provocou dois hematomas e dores, não atuou zelosa e diligentemente, desrespeitando a utente, causando lhe danos físicos, bem como não cumpriu as instruções dadas pela entidade patronal nas Normas de Funcionamento Interno relativas aos Serviços de Terceira Idade.*

**21º**

*Atos esses que consubstanciam a prática de um crime de ofensas corporais simples, previsto e punido pelo Código Penal, no seu artigo 143º.*

**22º**

*O referido comportamento foi praticado livre e conscientemente pela trabalhadora/arguida constituindo uma atuação culposa.*

**23º**

*Nestes termos e face ao supramencionado, o comportamento da trabalhadora/arguida sobre a débil utente de lar da instituição, com as inerentes consequências graves dele resultantes, integra indubitavelmente o condicionalismo exigido para a aplicação de uma sanção disciplinar, face ao disposto no art.128º n.º 1, alíneas a), c), e) e do n.º 2 e art.328º, n.º 1, alínea f) da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, actualizada.*

**24º**

*Desta forma, a trabalhadora/arguida, querendo, pode apresentar a sua defesa (respondendo à Nota de Culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias), por escrito, no prazo de dez dias úteis, a contar da data da receção da presente Nota de Culpa.*

**Meios de Prova:**

Documentos:

- *Registo de Acontecimentos ... (Doc.1),*
- *Cópia do Contrato de Trabalho da trabalhadora/arguida (Doc.2),*
- *Ata nº 47, de 30 de janeiro de 2016, da Associação de (...), constante a fls.77 do Livro de Atas, Cópia da ficha da trabalhadora/arguida (Doc.3),*
- *Cópia da Normas de Funcionamento Interno (Doc.4),*
- *Cópia da ficha da trabalhadora (...) (Doc.5)*

Testemunhal:

- *... ..., com morada na sede da (...)*
  - *..., com morada na sede da (...)*
  - *..., auxiliar dos serviços gerais, com morada profissional na sede da (...)*
  - *..., técnica de nutrição, com morada profissional na sede da (...).*
  - *..., técnica superior de serviço social, com morada profissional na sede da (...)*
- (...)"

**1.3.** A trabalhadora recebeu a nota de culpa em 05/09/2019 e apresentou defesa, através de e-mail, em 17/09/2019, cujo teor se reproduz infra:

"(...)

*Eu chamo-me ..., (...) e trabalho desde o início de Março na ... (...).*

*Hoje, dia 16 de Setembro de 2019, estive com a Doutora (...), a fim de consultar o Processo Disciplinar que ocorreu na vossa Instituição.*

*No dia 4 de Agosto de 2019, o que aconteceu foi o seguinte:*

*Eu, (...) entrei no turno da tarde a fim de executar as minhas devidas funções como Auxiliar de Serviços Gerais. À hora de jantar, por volta das 19h20m, eu tinha começado a dar a medicação aos utentes, quando cheguei perto da Dona ..., a fim de lhe dar a sua habitual medicação da noite.*

*A utente acima referida, recusou-se a tomar a medicação e eu acabei por me exaltar e exceder a fim de tentar empurrar a medicação com a colher. Uma vez, que a utente rejeitou a medicação, eu admito ter-lhe segurado no braço e ter-lhe desferido uma bofetada na boca.*

*Quando isto aconteceu, estava com a minha colega ..., e como sentia-me "responsável" por dar a medicação nesse mesmo dia, não dei ouvidos à minha colega.*

*Isto tudo que aconteceu, recebi a nota de culpa, mas sinto-me muito arrependida pelo que fiz. Foi a primeira e última vez que o fiz e não me sinto nada confortável nem nada contente comigo mesma e com os procedimentos que tive. Já "bati" muitas vezes com a cabeça na parede por ter reagido da maneira como reagi e ter posto em causa o meu posto de trabalho.*

*Para finalizar e mediante a vossa decisão, eu assumo estar grávida, e encontrando-me muito arrependida e ter abusado imenso no que fiz, e digo que nunca mais se voltará a repetir, peço por tudo que me dêem uma segunda oportunidade de trabalhar na Vossa Instituição.*

*Junto envio uma prova de como estou realmente grávida de 16 semanas.*

*(...)"*

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

- a) – Cópia do Registo de Acontecimentos ...,330,0, a fls. 6;
- b)- Cópia do Contrato de Trabalho da trabalhadora/arguida, a fls. 7;
- c)- Cópia da Ata nº 47, de 30 de janeiro de 2016, da entidade empregadora constante a fls.77 do Livro de Atas, a fls. 9;
- d)-Cópia da Normas de Funcionamento Interno. A fls. 11;
- e)- Cópia da ficha da trabalhadora/arguida, a fls. 15;
- f) Cópia do recibo de vencimento da trabalhadora arguida, a fls 16;
- g) Cópia do Manual de Funções , a fls. 17;

- h) Cópia do Cópia do Auto de Declaração de ... ..., a fls. 21;
- i)- Cópia do Auto de Declarações de ..., a fls. 22;
- j)- Cópia do Auto de Declarações de ..., a fls. 23;
- l) - Cópia do Auto de Declarações de ..., a fls. 24;
- m)- Cópia do Auto de Declarações de ..., a fls. 25;
- n) Cópia da comunicação de instauração de procedimento disciplinar e envio da nota de culpa à trabalhadora, a fls. 34;
- o)- Cópia do registo com a comunicação da nota de culpa à trabalhadora arguida, a fls 35;
- p) Cópia dos e-mails trocados entre a trabalhadora arguida e a instrutora do processo, a fls. 36;
- q)- Cota relativa à consulta do processo pela trabalhadora e menção de que esta iria remeter resposta à Nota de Culpa por e-mail, a fls. 40;
- r)- Cópia do e-mail remetido pela trabalhadora arguida à instrutora com a resposta à Nota de Culpa, a fls. 41;
- s)- Cópia da capa do Boletim de Saúde da Grávida e dos dados clínicos do boletim, a fls. 43 e 46 e 48;
- t) Cópia do e-mail remetido pela instrutora à trabalhadora grávida relativo ao estado de gestante da trabalhadora, a fls. 44 e 47.

## **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

---

1

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

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.

**2.4.** 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*

---

2

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.

- 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 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 "imediate", 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 nexos 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 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. Artigo 367.º do CT.(...)”.*

**2.11.** 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 e nº 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- a) Respeitar a tratar o empregador, superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem coma empresa, com urbanidade e probidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) 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;

nº 2 do citado artigo: o dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

E também de ter violado os deveres específicos, descritos nas Normas de funcionamento Interno relativas aos Serviços de Terceira Idade, estando obrigado a :

- a)- Tratar com cordialidade e respeito o utente, tendo em conta o seu ritmo, as suas limitações físicas e psicológicas não causando stress ao mesmo, tentando que as rotinas e as tarefas diárias de cada utente decorram de forma mais natural possível;
- b)- Assumir uma postura calma e tranquila, mesmo em situação de emergência e stress, não falar alto com os utentes ou entre colegas, nem usar vocabulários ou termos impróprios.

**2.11.1.** Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos:

No dia dia 4 de agosto de 2019, por volta das 19h20m, a trabalhadora arguida auxiliar de serviços gerais, na valência lar, no âmbito das funções que lhe estão cometidas, foi dar de comer à utente ..., de 96 anos de idade e porque esta não queria tomar a medicação, segurou-lhe o braço e para empurrar a colher, que continha os comprimidos, desferiu-lhe uma bofetada na boca, tendo-lhe provocado sangramento, visível na colher quando retirada da boca da utente.

Ignorou o alerta de uma colega que lhe disse para não obrigar a utente a tomar a medicação e ato contínuo, a trabalhadora arguida levantou a mão, desferiu uma bofetada no braço da D. ... .. e disse: *"Você é mais teimosa que a minha avó!"*, retirando-se do local.

Como consequência dessa ação, a utente D. ... .. sofreu dois hematomas, um no lado esquerdo do nariz e outro por cima da sobrancelha esquerda, que lhe provocaram dores.



A trabalhadora arguida não reportou superiormente, o sucedido e quando confrontada com os factos descritos, referiu *que "...foi uma chapada devagarinho, daquelas como se dá aos bebés ...eu não a tratei mal, só lhe dei uma chapada ..."*.

Com a sua conduta a trabalhadora arguida, desrespeitou a utente, causando lhe danos físicos, bem como não cumpriu as instruções dadas pela entidade patronal nas Normas de Funcionamento Interno relativas aos serviços de Terceira Idade. O referido comportamento foi praticado livre e conscientemente pela trabalhadora/arguida constituindo uma atuação culposa.

**2.11.2.** A trabalhadora arguida apresentou resposta à nota de culpa, tendo-se pronunciado no sentido de admitir os factos descritos, referindo que foi a primeira vez que tal aconteceu que se encontra muito arrependida.

A trabalhadora não requereu diligências probatórias.

**2.11.3.** Analisado o processo disciplinar e, em particular a nota de culpa e a resposta da trabalhadora arguida, conclui-se que as acusações imputadas à trabalhadora arguida se mostram devidamente comprovadas, tanto mais que são admitidas pela trabalhadora arguida, que afirma estar arrependida.

**2.11.12-** Como tal, e considerando todo o circunstancialismo descrito, que envolve agressão física com ocorrência de lesões, a pessoa bastante idosa e incapaz de se defender, em local onde, por obrigação legal e contratual, se assume o dever de cuidar e proteger a integridade física e psicológica dessa pessoa/utente, afigura-se inequívoco que o juízo de censurabilidade que recai sobre a conduta da trabalhadora arguida, terá de ser elevado, bem como elevado é o grau de gravidade do seu comportamento, que violou de forma clara os deveres profissionais a que se encontrava

obrigada, sendo ainda passível de integrar a prática do crime de ofensa à integridade física simples.

**2.11.13.** Afigura-se assim, estarmos perante uma situação que envolve a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.

**2.11.14.** Sendo de concluir que a entidade empregadora ilidiu a presunção de que o despedimento da trabalhadora grávida é feito sem justa causa, nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o que permite, de igual modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, considerando que entidade empregadora logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., promovido pelo empregador "...."

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA**