

PARECER N.º 2/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 3063-DP/2021

I – OBJETO

1.1. Em 09.12.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera ..., empregada de balcão na entidade supra identificada.

1.2. A entidade empregadora junta ao processo nota de culpa acompanhada de comprovativos de envio e receção de documentos, por correio registado datado de 03.11.2021, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)”

Nota de Culpa

*No processo disciplinar instaurado contra a trabalhadora ..., a ..., sita na Rua ..., ... Pinhal Novo, elabora a presente **NOTA DE CULPA**, em conformidade com a disposição legal constante do art.º 328.º do Código de Trabalho, nos seguintes termos:*

1.º

A Arguida foi contratada pela Associação em 10 de Agosto de 2020 para exercer as funções inerentes à categoria profissional de Empregada de Balcão, no horário parcial das 17h as 21h, que sumariamente consistem em, atender e servir os clientes no Bar da Associação, executando

o serviço de cafetaria e serviço de "petiscos", cobrar as respetivas importâncias, verificar se os produtos ou alimentos fornecidos se apresentam na qualidade estabelecida pela Associação, executar a exposição nas montras e prateleiras dos produtos para venda, proceder às operações de abastecimento; executar ou colaborar nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço, efetuar ou colaborar na realização de inventários, ou quaisquer outras, desde que compatíveis com a sua categoria profissional, e com as necessidades da Associação e sempre sob a autoridade, coordenação e direção desta.

2.º

A Arguida, não tem cumprido escrupulosamente as funções a que está adstrita.

3.º

No passado dia 12 de setembro de 2021, a Arguida encontrava-se no interior da Associação, a prestar o seu trabalho ao balcão do bar, e na zona de lazer encontravam-se os sócios ..., ... e ...

4.º

Por volta das 20h a Arguida saiu de detrás do balcão e entrou em discussão com o Presidente da Associação, Sr. ..., acabando por empurrar o mesmo, fazendo com que este caísse no chão.

5.º

Quem de imediato prestou auxílio ao Sr. ... foi o Sr. ..., já que aquele é pessoa de idade e com o ombro esquerdo débil, devido a duas cirurgias que realizou no último ano, pelo que carecia que alguém o ajudasse.

6.º

A Arguida invés de prestar auxílio ao Sr. Presidente ... recolheu-se para a zona da cozinha.

7.º

Alem desta situação, os sócios já se tinham queixado ao Sr. ..., Presidente da Associação, que a Arguida por vezes responde-lhes mal e de forma brusca faltando-lhes ao respeito, dizendo ainda estes que evitam ir para a Associação no horário em que a Arguida presta o seu trabalho.

Mais, a Arguida quando algum dos sócios faz um pedido, não se dirige à mesa, dizendo em tom alto e de forma agressiva, que devem deslocar-se ao balcão para fazerem o pedido e levantarem o mesmo, se quiserem.

9.º

A Arguida tem feito uso indevido das instalações da Associação, permanecendo no local de trabalho além do seu horário, com o namorado, e levando bebidas do exterior para ali consumirem.

10.º

Tanto que pelo Presidente e Vice-Presidente da Associação foi encontrada uma caixa de bebidas, com garrafas vazias e outras ainda cheias, entre elas uma garrafa de gin, que não foram adquiridas pela Associação.

11.º

A Arguida nega-se a proceder à limpeza e despejo dos caixotes de lixo existentes no bar da Associação, bem como nas casas de banho, inclusive quando questionada sobre esta situação, responde imediatamente para se quiserem que o façam.

12.º

Com a sua conduta a arguida violou as ordens e instruções do empregador respeitantes a urbanidade e probidade para com os superiores hierárquicos e perante os sócios, a execução do trabalho, a realização do trabalho com zelo e diligência, previstos nas alíneas a); c); e); g) do art. 128.º do Código de Trabalho.

13.º

A entidade empregadora não pode permitir que estes comportamentos ocorram, não podendo ficar indiferente a nível disciplinar.

14.º

Por outro lado, o comportamento da Arguida influencia negativamente a relação de trabalho com os sócios, pondo em causa a Arguida com as suas condutas o dever de obediência das normas e instruções emanadas pelos seus superiores hierárquicos, de respeito para com a entidade patronal e os sócios da Associação, bem como da própria subsistência da Associação, constatando-se uma diminuição das receitas, no horário de trabalho prestado pela aqui Arguida.

O comportamento doloso supra descrito, pela sua gravidade e consequência, torna imediatamente impossível a subsistência do seu contrato de trabalho e constitui justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs. 1 e 2, alíneas a); d; e) e i) do Artigo 351.º do Código do Trabalho, pois só assim serão atingidos os objetivos sancionatório-punitivos em causa.

(...)"

1.3. A trabalhadora recebeu a nota de culpa em 12.11.2021.

1.4. Em 17.11.2021 a trabalhadora arguida consultou o processo disciplinar no escritório da instrutora do processo.

1.5. Decorrido o prazo de resposta à nota de culpa, a arguida nada disse.

1.6. Consta do processo remetido à CITE o relatório final, conforme a seguir se transcreve:

“(...)

RELATORIO FINAL

1- Na sequência do ordenado pela Direção da Associação de ..., ... Pinhal Novo, foi instaurado o presente processo disciplinar contra a trabalhadora ...

2- Foram ouvidas 3 testemunhas da acusação.

3- Elaborou-se a nota de culpa que aqui se dá por reproduzida que foi enviada em carta registada com aviso de receção, a trabalhadora arguida e que esta recebeu em 12 de novembro de 2021.

4- Foi concedida a trabalhadora arguida o prazo de dez dias úteis para responder a nota de culpa, conforme a lei, bem como facultado o acesso ao processo disciplinar, sendo que a trabalhadora arguida se deslocou ao escritório da instrutora no dia 17 de Novembro de 2021.

5- Não tendo a arguida apresentado a sua defesa no prazo fixado, bem como não apresentou testemunhas, nem requereu diligências probatórias.

6- Os comportamentos imputados à trabalhadora arguida fundamentaram-se nas declarações das testemunhas da acusação que presenciaram os factos descritos na Nota de Culpa, Sr. ..., Sr. ... e Sr. ..., que depuseram com isenção e conhecimento dos factos, porque os presenciaram, e todos esses factos contantes da Nota de Culpa.

7-Neste contexto dão-se como provados os seguintes factos praticados pela trabalhadora arguida no inquérito, que sustenta inequivocamente a matéria que foi imputada na nota de culpa:

8- A Arguida foi contratada pela Associação em 10 de Agosto de 2020 para exercer as funções inerentes à categoria profissional de Empregada de Balcão, no horário parcial das 17h as 21h, que sumariamente consistem em, atender e servir os clientes no Bar da Associação, executando o serviço de cafetaria e serviço de "petiscos", cobrar as respetivas importâncias, verificar se os produtos ou alimentos fornecidos se apresentam na qualidade estabelecida pela Associação, executar a exposição nas montras e prateleiras dos produtos para venda, proceder as operações de abastecimento; executar ou colaborar nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço, efetuar ou colaborar na realização de inventários, ou quaisquer outras, desde que compatíveis com a sua categoria profissional, e com as necessidades da Associação e sempre sob a autoridade, coordenação e direção desta.

9- A Arguida, não tem cumprido escrupulosamente as funções a que esta adstrita.

10- No passado dia 12 de setembro de 2021, a Arguida encontrava-se no interior da Associação, a prestar o seu trabalho ao balcão do bar, e na zona de lazer encontravam-se os sócios ..., ... e ...

11- Por volta das 20h a Arguida saiu de detrás do balcão e entrou em discussão com o Presidente da Associação, Sr. ..., acabando por empurrar o mesmo, fazendo com que este caísse no chão.

12- Quem de imediato prestou auxílio ao Sr. ... foi o Sr. ..., já que aquele é pessoa de idade e com o ombro esquerdo débil, devido a duas cirurgias que realizou no último ano, pelo que carecia que alguém o ajudasse.

13- A Arguida invés de prestar auxílio ao Sr. Presidente ... recolheu-se para a zona da cozinha.

14- Além desta situação, os sócios já se tinham queixado ao Sr. ..., Presidente da Associação, que a Arguida por vezes responde-lhes mal e de forma brusca faltando-lhes ao respeito, dizendo ainda estes que evitam ir para a Associação no horário em que a Arguida presta o seu trabalho.

15- Mais, a Arguida quando algum dos sócios faz um pedido, não se dirige à mesa, dizendo em tom alto e de forma agressiva, que devem deslocar-se ao balcão para fazerem o pedido e levantarem o mesmo, se quiserem.

16- A Arguida tem feito uso indevido das instalações da Associação, permanecendo no local de trabalho além do seu horário, com o namorado, e levando bebidas do exterior para ali consumirem.

17- Tanto que pelo Presidente e Vice-Presidente da Associação foi encontrada uma caixa de bebidas, com garrafas vazias e outras ainda cheias, entre elas uma garrafa de gin, que não foram adquiridas pela Associação.

8- A Arguida nega-se a proceder à limpeza e despejo dos caixotes de lixo existentes no bar da Associação, bem como nas casas de banho, inclusive quando questionada sobre esta situação, responde imediatamente para se quiserem que o façam.

19-A entidade empregadora não pode permitir que estes comportamentos ocorram, não podendo ficar indiferente a nível disciplinar.

20-Por outro lado, o comportamento da Arguida influencia negativamente a relação de trabalho com os sócios, pondo em causa a Arguida com as suas condutas o dever de obediência das normas e instruções emanadas pelos seus superiores hierárquicos, de respeito para com a entidade patronal e os sócios da Associação, bem como da própria subsistência da Associação, constatando-se uma diminuição das receitas, no horário de trabalho prestado pela aqui Arguida.

21-É de notar que a trabalhadora arguida não veio aos autos apresentar resposta a nota de culpa, não tendo assim carreado qualquer elemento probatório que possa vir a contradizer os factos que lhe são imputados, nem logrou provar que os factos constantes da Nota de Culpa não teriam ocorrido.

Conclusões:

22-No presente processo disciplinar ficou provada toda a matéria constante da Nota de Culpa, que aqui se dá por integralmente reproduzida.

23-A trabalhadora arguida sabia que não lhe era permitido os comportamentos que teve e não obstante não se absteve de os adotar.

24-A arguida agiu assim livre e conscientemente, com perfeito conhecimento de que estava a cometer graves infrações disciplinares suscetíveis de pôr em causa a relação de confiança da entidade patronal e o vínculo laboral, lesando interesses patrimoniais sérios da Associação.

25-Devem assim dar-se como provados os factos de que a arguida se encontra acusada nos termos da Nota de Culpa, os quais representam uma grave violação dos deveres do trabalhador violando a trabalhadora arguida, as ordens e instruções do empregador respeitantes à urbanidade e probidade para com os superiores hierárquicos e perante os sócios, a execução

do trabalho, a realização do trabalho com zelo e diligência, previstos nas alíneas a); c); e); g) do art. 128.º do Código de Trabalho.

26- Mais, o comportamento da Arguida colocou negativamente em causa a relação de trabalho com os sócios, bem como com as suas condutas violou o dever de obediência das normas e instruções emanadas pelos seus superiores hierárquicos, de respeito para com a entidade patronal e os sócios da Associação, bem como da própria subsistência da Associação.

27- A entidade empregadora não pode permitir que estes comportamentos ocorram, não podendo ficar indiferente a nível disciplinar.

28- O comportamento culposo da trabalhadora arguida atenta a sua gravidade e consequências, que acima se descreveram, o dever de respeito as ordens e instruções do empregador respeitantes a urbanidade e probidade para com os superiores hierárquicos e perante os sócios, a execução do trabalho, a realização do trabalho com zelo e diligência, violando o disposto nas alíneas a); c); e); g) do art.º 128.º do Código de Trabalho, lesando interesses patrimoniais sérios da empregadora e causando-lhe graves prejuízos em termos de imagem, pelo que torna imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral, pela perda da confiança e pela lesão dos interesses patrimoniais sérios da entidade empregadora.

29- Pelo que se propõe como adequada a sanção de despedimento com inovação de justa causa, nos termos do art.º 396.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

30- Atendendo ao facto de que a trabalhadora arguida foi mãe no dia 1 de dezembro de 2021, sendo que é puérpera, e presentemente solicitado nos termos e ao abrigo do art.º 63.º n.º 1 e 3, alínea a) do Código do Trabalho, parecer prévio no qual se constate que a decisão a adotar não revela qualquer carácter discriminatório perante a trabalhadora Arguida.

(...)"

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

- a) – Cópia do Despacho Inicial e nomeação da instrutora do processo a fls. 1 a 2;
- b) – Cópia do Pedido de certificado de Admissibilidade de Firma a fls. 3;
- c) – Cópia dos Estatutos da Associação a fls. 4 a 10;
- d) – Cópia da Ata 48 da Assembleia Geral a fls. 11 a 13;
- e) – Cópia do Auto de Declarações da testemunha Sr. ... a fls. 14 a 15;

- f) – Cópia do Auto de Declarações da testemunha Sr. ... a fls. 16 a 17;
- g) – Cópia do Auto de Declarações da testemunha Sr. ... a fls. 18 a 19;
- h) – Cópia da Carta Registada com Aviso de Receção e respetiva fotocópia da Nota de Culpa remetida à a Arguida a fls. 20 a 25:
- i) – Cópia do talão de registo de CTT a fls. 26 a 27;
- j) – Cópia da Cota relativa à consulta do processo pela trabalhadora arguida, a fls. 28 a 30;
- k) – Cópia de e-mail reencaminhado pelo Presidente da Associação, remetido pela arguida donde consta declaração a informar sobre o gozo da licença parental inicial a fls. 31 a 34;
- l) – Cópia do Relatório Final a fls. 35 a 41.

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 ¹do direito a um período de dispensa do trabalho por*

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).

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 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 Europeias¹ 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 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 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 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 ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

2.5. 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 culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no

quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes ²(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 aplicável² – 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 nexó 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.

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.

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 denexo 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 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 g) do artigo 128.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes comportamentos:

- a) Respeitar e tratar o empregador, 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;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador.

Entende ainda a entidade empregadora que a trabalhadora arguida com o seu comportamento doloso, pela sua gravidade e consequência, torna imediatamente impossível a subsistência do seu contrato de trabalho e constitui justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs. 1 e 2, alíneas a); d); e) e i) do Artigo 351.º do Código do Trabalho, que se subsumem nos seguintes comportamentos:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

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

- No dia 12 de setembro de 2021, a trabalhadora encontrava-se ao serviço no balcão do bar da zona de lazer da entidade empregadora. No mesmo local encontravam-se os sócios ..., ... e ...

Cerca das 20h00, começando a discutir com o Presidente da Associação, a arguida saiu de detrás do balcão, acabando por empurrar o mesmo, fazendo com que este caísse no chão.

O Presidente da Associação sendo uma pessoa de idade e com o ombro esquerdo frágil devido a duas cirurgias que realizou no último ano, carecendo de ajuda, foi auxiliado pelo Sr. ... uma vez que a trabalhadora se ausentou para a zona da cozinha.

- A trabalhadora é ainda acusada de tratar os sócios que frequentam aquele espaço de lazer, de forma brusca e com falta de respeito, falando em tom alto e de forma agressiva.

- A trabalhadora é também acusada de se negar a proceder à limpeza e despejo dos caixotes de lixo existentes no bar da Associação, bem como nas casas de banho.

- A Arguida tem feito uso indevido das instalações da Associação, permanecendo no local de trabalho além do seu horário de trabalho, com o namorado e levando bebidas do exterior para ali consumirem.

Com a sua conduta a trabalhadora arguida, desrespeitou a sua entidade empregadora. O comportamento da Arguida influencia negativamente a relação de trabalho com os sócios, pondo em causa a Arguida com as suas condutas o dever de obediência das normas e instruções emanadas pelos seus superiores hierárquicos, de respeito para com a entidade patronal e os sócios da Associação, bem como da própria subsistência da Associação, constatando-se uma diminuição das receitas, no horário de trabalho prestado pela trabalhadora arguida.

2.11.2. A trabalhadora arguida apesar de devidamente notificada e tendo consultado o processo disciplinar não apresentou resposta à nota de culpa nem requereu diligências probatórias.

2.11.3. Analisado o processo disciplinar e, em particular a nota de culpa, bem como o teor da prova testemunhal junto pela entidade empregadora, conclui-se que algumas das acusações de que a arguida vem acusada terão efetivamente ocorrido.

2.11.4. Da prova testemunhal produzida em sede de processo disciplinar afigura-se que a trabalhadora terá empurrado o Presidente da Associação, sendo este o representante da entidade com a qual a trabalhadora detém um vínculo laboral. De igual modo, se afere da prova testemunhal produzida que a trabalhadora arguida terá comportamentos menos corretos com os sócios que frequentam aquele espaço e assim violado os deveres a que se encontra obrigada.

2.11.5. Segundo a testemunha ..., tem conhecimento que muitos dos sócios deixaram de frequentar a Associação devido ao atendimento da trabalhadora porquanto responde

de forma brusca, referindo ainda esta testemunha que a arguida não acata as ordens que lhe são dadas.

2.11.6. Por outro lado, a testemunha ... em sede de depoimento testemunhal referiu que além de ter presenciado o empurrão dado pela arguida ao Presidente da Associação e apesar de não conseguir circunstanciar no tempo, presenciou várias vezes a forma como a arguida se dirigia aos sócios, e que muitos destes evitam ir ao bar, e deslocar-se ao balcão pedindo a outros que lhe tragam a bebida, por que têm receio de levarem com uma resposta menos agradável.

2.11.7. A testemunha ... em sede de depoimento igualmente referiu que ouviu a discussão entre a trabalhadora arguida e o Presidente da Associação sobre o pagamento das quotas tendo assistido igualmente a arguida empurrar o Presidente da Associação.

2.12. Ora, considerando todo o circunstancialismo descrito, e tendo em conta os fortes indícios de violação dos deveres da trabalhadora que culminam numa agressão física ao Presidente da entidade que é sua empregadora, 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 nº 2 do

artigo 63º 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 puérpera, ..., promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 05 DE JANEIRO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM
CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**