

PARECER N.º 364/CITE/2022

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 1514-DG/2022

I – OBJETO

1.1. Em 04.05.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ... cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Operador.Ajud.1.ºAno, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

1.2. Por carta datada de 28.03.2022, foi a trabalhadora notificada da nota de culpa, cujo teor se transcreve:

“Exma. Senhora:

No âmbito do processo disciplinar que lhe foi instaurado, junto segue a nota de culpa referente aos factos que lhe são imputados. Informamos que pode consultar o processo na loja onde presta trabalho (sob prévia solicitação e agendamento com o coordenador de recursos humanos) e responder por escrito no prazo de dez dias úteis, podendo juntar documentos e requerer as diligências de prova que entenda convenientes, indicando até 3 testemunhas por cada facto.

Mais informamos que continuará suspensa preventivamente até final do presente procedimento disciplinar e que a provarem-se os factos pelos quais vem acusada é nossa intenção proceder ao seu despedimento com justa causa.

*

Nota de Culpa

..., pessoa colectiva (...), doravante designada por arguente, deduz contra a trabalhadora – arguida ..., as acusações que constam na presente nota de culpa, assentes na seguinte factualidade:

Pressupostos:

1.º

A arguente é uma sociedade comercial que, na prossecução do seu escopo social, se dedica a todo o comércio retalhista de artigos de desporto, campismo, lazer, montanhismo, em que se inclui vestuário, calçado, chapelaria, outros acessórios desportivos e ainda a título acessório o comércio de bebidas não alcoólicas contendo açúcares ou edulcorantes, o comércio grossista e armazenista, atividades de importação e exportação, representações, consignações e comissões, distribuição ou fornecimento, de todo o tipo de artigos de desporto, em que se inclui vestuário, calçado e outros acessórios desportivos, podendo também prestar serviços a outras empresas, designadamente, na área de atividades desportivas, bem como o exercício da atividade de intermediação de crédito.

2.º

A antiguidade da arguida reporta-se a 27-08-2021 e detém actualmente a categoria de OPERAD.AJUD.1.ºANO.

3.º

Exerce, presentemente as suas funções no estabelecimento da arguente denominado "...", sito no Centro Comercial ... em ... e doravante designado por "loja".

Factos:

4.º

Dia 6 de março de 2022 a arguida encontrava-se ao serviço da arguente.

5.º

Por volta das 21:30 encontrava-se na zona de Júnior, câmara corredor júnior.

6.º

Encontrava-se a falar com a colega ...

7.º

Entretanto começam a discutir.

8.º

E a arguida quando a colega se afastava empurrou-a.

9.º

Tendo começado as duas a agredir-se mutuamente.

10.º

Com socos, murros e pontapés.

11.º

Tendo que ser separadas a custo por 3 colaboradores.

12.º

Tendo existido, posteriormente, ameaças de retaliação por parte da arguida.

13.º

A colaboradora ... acabou por sair antes do final do turno por não se estar a sentir em condições de continuar a trabalhar.

14.º

Dizendo ainda que iria apresentar queixa.

15.º

As agressões supra foram presenciadas por colegas de trabalho.

16.º

Mas também por clientes.

17.º

Que ficaram naturalmente chocados com a situação.

18.º

O que passou uma péssima imagem da arguente.

Concluindo:

19.º

O comportamento da arguida consubstancia uma violação grave e intolerável dos deveres de obediência, probidade, urbanidade e respeito, violando as alíneas a), e) e f) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho.

20.º

Dúvidas não restam que se tratou de uma conduta agressiva por parte da arguida contra a sua colega, agredindo a mesma.

21.º

Demonstrou uma falta de respeito inconcebível, tanto para com a sua colega, assim como para com a arguente, gerando conflitos e agressões físicas no seu local de trabalho e no exercício das suas funções.

22.º

Estamos perante uma falta de respeito, obediência e de zelo totalmente intoleráveis, de uma funcionária do qual se espera, naturalmente, um comportamento exemplar.

23.º

A gravidade da conduta da arguida afetou de forma irreversível, a confiança que vinha sendo depositada na sua idoneidade profissional.

24.º

Tal comportamento, pela sua gravidade e grau de culpa evidenciado, constitui falta disciplinar grave, tomando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo passível de sanção disciplinar de despedimento por justa causa, nos termos do n.º 1 do art.º 351.º alíneas c) e i) do Código do Trabalho.

25.º

Sendo, de facto, a intenção da arguente proceder ao despedimento da arguida por justa causa.

Concede-se à arguida o prazo de 10 dias úteis para, querendo, deduzir a sua defesa por escrito.

1.3. A trabalhadora, apresentou resposta à nota de culpa, nos termos que se transcrevem:

“Primeiramente quero pedido desculpa pela minha falta de atitude pois sei que está longe de ser correta, arrependo-me do que fiz, no entanto, apesar de não justificar tal atitude, a ... estava-me a ameaçar facto que pode ser confirmado pelas colegas que se encontravam ali perto ... e ... Mais uma vez repito que a minha acção não foi correta no entanto não foi mencionado que na altura do ocorrido me encontrava grávida de 4 meses e como tal nunca iria à procura de conflitos propositadamente que colocasse em causa o meu bem estar e o do meu filho, mas perante as ameaças exaltei-me e reagi da pior maneira dando um empurrão à ..., não me orgulho disso no entanto já todos agimos alguma vez por impulso ainda para mais na situação em que me encontro. Eu nunca tive conflitos com nenhum dos meus colegas, muito pelo contrário, dava-me super bem com todos principalmente com os do turno da noite que era o que eu fazia, e todos sabiam que eu estava grávida e sempre me ajudaram muito nesse aspeto, por incrível que pareça té com a ... sempre me dei bem, falava com ela até fora do trabalho, no entanto desde que ela soube que não ia ser renovada que a atitude dela mudou bastante, tornou-se mais arrogante com as colegas e começou a trabalhar ainda menos do que trabalhava passando imenso tempo na casa de banho ou no armazém, facto que pode ser constatado pelas colegas do têxtil que faziam noites com ela. Obviamente que a ... tem todo o direito de se defender tal como eu tenho no entanto após lhe ter dado um empurrão, ela sabendo que eu estava grávida partiu para uma agressão mais violenta tanto que fiquei com o olho negro como pode ser visto na imagem.

Após o conflito eu pedi imediatamente para falar com o ..., que se encontrava de permanência, para tentar apaziguar a situação pois reconheci logo que o que tinha feito não foi correto, eu tentei resolver a situação e pedir desculpas à ..., no entanto como o ... poderá confirmar ela não estava interessada em o fazer e chamou ainda familiares dela para a loja que depois começaram a perguntar aos meus colegas que se encontravam no sneaker quem eu era e onde estava. Posto tudo isto quero pedir mais uma vez desculpa por toda a situação que criei, não era de todo aquilo que eu queria, sentia-me bastante bem no meu local de trabalho, penso que fazia tudo aquilo que era proposto tanto que até me elogiavam ao dizer que me andava a esforçar e o meu contrato também tinha acabado de ser renovado, infelizmente devido a esta situação provavelmente não poderei voltar ao trabalho com muita pena minha pois mesmo estando grávida não tinha intenção de colocar baixa e queria continuar a trabalhar até onde desse. Quero agradecer pela oportunidade que me foi dada e mais uma vez peço desculpa.”

1.4. Do processo constam os seguintes documentos:

- Cópia de Participação disciplinar;
- Cópia de ficha de cadastro pessoal;
- Cópia de gravação CCTV;
- Cópia de comunicação de suspensão preventiva;
- 1 Fotografia;
- Cópia do relatório final;

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido nos termos do no n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. 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 (...)."

2.3. 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.

2.4. Constitui 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.

2.5. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

2.6. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

2.7. 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.

2.8. 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 de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental. Afirma aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, presumindo-se feito sem justa causa, o despedimento por facto imputável de trabalhador/a que se encontre numa das situações referidas.

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. 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 (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.13. 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 vinculística;
- 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.

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 (cf., 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) é 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 culposo do trabalhador;*
- *e, outro, de natureza objetiva, 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 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 assumo 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 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 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 a este propósito Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho (8.ª 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 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 nexos de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposos 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. Artigo 367.º do CT”.

2.14. Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de preferencialmente corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu caráter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), “*O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.*

2.15. Desta forma, e por força da alínea c) 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 Júdice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

2.16. No caso em análise, de acordo com a Nota de Culpa a trabalhadora é acusada de no dia 06 de março de 2022, pelas 21h30, na sequência de uma discussão, ter empurrado a colega ..., tendo começado as duas a agredir-se mutuamente.

2.17. No entendimento da entidade empregadora, a trabalhadora violou os deveres de obediência, probidade, urbanidade e respeito, violando as alíneas a), e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do CT.

2.18. Mais refere o empregador que a gravidade da conduta da arguida afetou de forma irreversível a confiança que vinha sendo depositada na sua idoneidade profissional e que tal comportamento, pela sua gravidade e grau de culpa evidenciado, constituiu falta disciplinar grave, tornando imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo passível de sanção disciplinar de despedimento por justa causa, nos termos do n.º 1 do art.º 351.º, alíneas c) e i) do Código do Trabalho.

2.19. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora confirma que perante as ameaças da colega ..., se exaltou e a empurrou.

2.20. Ora, considerando todo o circunstancialismo descrito, e tendo em conta os fortes indícios de violação dos deveres da trabalhadora que culminam numa agressão física a uma colega de trabalho, 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.

2.21. 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.

2.22. 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 de gravidez da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÃO

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 pela entidade empregadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE MAIO DE 2022.