

PARECER N.º 376/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 1655-DG/2022

I – OBJETO

1.1. Em 13.05.2022, via correio electrónico, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de ..., acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do nº1 e da alínea a) do nº3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Em 17.03.2022, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Exma. Senhora,

Face ao comportamento assumido por V. Exa, foi decidido instaurar-lhe um Processo disciplinar com intenção de despedimento.

Por isso, segue, em anexo, a respetiva nota de culpa, dispondo V. Exa do prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da recepção da presente comunicação, para apresentar resposta à Nota de Culpa, deduzindo por escrito todos os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos, podendo juntar documentos, requerer quaisquer diligências que julgue pertinentes para a descoberta da verdade e arrolar testemunhas, nos termos do artigo 355.º, nº1 do Código do Trabalho.

Foi nomeado instrutor do processo disciplinar o Dr. ..., com escritório na ..., local onde pode consultar o processo e para onde deve enviar a resposta à nota de culpa.

Sem outro assunto de momento, apresentamos os nossos cumprimentos.

NOTA DE CULPA

..., com sede na ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação de pessoa coletiva ..., (adiante, Arguente), vem nos termos do artigo 351.º e seguintes do Código do Trabalho, apresentar Nota de Culpa com intenção de Despedimento, na sequência dos actos praticados pela Trabalhadora ..., (doravante Trabalhadora Arguida), nos seguintes termos:

1º.

A Trabalhadora Arguida, foi admitida ao serviço da Arguente, em 10 de janeiro de 2018.

2º.

A Trabalhadora Arguida, exerce as funções inerentes à categoria profissional de ... incumbindo-lhe o desempenho das inerentes tarefas e funções.

3º.

A Trabalhadora Arguida, desempenha as suas funções nas instalações da Arguente sitas no centro comercial "...", local onde a Arguente desenvolve a actividade de restauração sob a marca "..."

4º.

No dia 21 de janeiro de 2022, pelas 13h:30min, em plena hora de serviço do restaurante a Trabalhadora Arguida, que se encontrava na frente de loja a dar seguimento às entregas da "...", dirigiu-se à copa e começou a gritar com a sua colega ..., copeira, devido ao facto desta, supostamente, ter deixado os copos lavados em cima da bancada e não os ter arrumado.

5º.

Durante este cenário de gritaria, note-se, em frente aos clientes, a colaboradora ... dirigiu-se à copa para colocar loiça suja e teceu um comentário sobre a situação que estava a presenciar, nomeadamente, sobre o facto de a Trabalhadora Arguida estar a gritar.

6º.

Em consequência, a Trabalhadora Arguida desferiu uma estalada na cara da colaboradora

7º.

A partir desse momento, a situação descontrolou-se e as referidas Trabalhadoras envolveram-se em confrontos físicos.

8º.

Para que os confrontos físicos terminassem, a chefe de turno ... teve de chamar a equipa de segurança ao local, para repor a ordem e para que se pudesse retomar o trabalho.

9º.

Cumprе destacar, que a situação ora relatada sucedeu já na zona do apoio, isto é, junto à zona da grelha e das fritadeiras, de frente para os clientes.

10º.

Mais se esclarece que os factos supra descritos sucederam em plena hora de almoço, estando o estabelecimento da Arguente repleto de clientes que assistiram a toda a situação.

11º.

Assim, os factos acima descritos constituem manifestas violações dos deveres a que a Trabalhadora Arguida está adstrita, nomeadamente,

12º.

Violação do dever de respeitar e tratar os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa, com urbanidade e probidade, conforme previsto no artigo 128º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho, e

13º.

Violação do dever de prestar o trabalho com zelo e diligência, tal qual se encontra plasmado no artigo 128.º, n.º 1, alínea c) do Código do Trabalho.

14º.

E são ainda suscetíveis de comprometer a imagem da Arguente perante a sua clientela.

15º.

A Trabalhadora Arguida desempenha as suas funções num dos estabelecimentos de atendimento ao público da Arguente.

16º.

E, embora estivesse perfeitamente consciente de que comportamentos como os que teve não lhe eram permitidos, tal não fez com que se abstinisse de os adoptar, tendo, por isso, agido com culpa.

17º.

A Arguente não pode permitir agressões físicas entre os seus colaboradores durante o período e local de trabalho.

18º.

Os comportamentos perpetrados pela Trabalhadora Arguida não são admissíveis, não podendo a Arguente compactuar com os mesmos ou ficar-lhes indiferente do ponto de vista disciplinar.

19.º

Ao agir nestes termos, a Trabalhadora Arguida incumpriu os deveres a que está obrigada nos termos as alíneas a), c), e e), do n.º 1, do artigo 128.º do Código do Trabalho, de respeitar os companheiros de trabalho com urbanidade e probidade, de realizar o seu trabalho com zelo e diligência e de cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução do trabalho.

20.º

Por todo o exposto, a conduta acima descrita da Trabalhadora Arguida, porque consciente, intencional e culposa, integra o conceito de justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.º 1 e n.º 2, al. i) ambos do Código do Trabalho, pois é suscetível de quebrar a confiança, que é pressuposto essencial da manutenção do vínculo laboral.

21.º

Deste modo, face à gravidade da conduta Trabalhadora Arguida, é intenção da Arguente proceder ao despedimento com justa causa, caso os factos que lhe são imputados sejam considerados como provados, por ser manifestamente e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.

Prova Testemunhal:

..., com domicílio profissional no Restaurante ... sito no

..., com domicílio profissional no Restaurante ... sito no”

1.3. A trabalhadora recebeu a comunicação em 07.04.2022, não tendo apresentado resposta à nota de culpa, nos termos do previsto no art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho.

1.4. Em sede de instrução do procedimento disciplinar, nos termos do art.º 356º, do Código do Trabalho, foram ouvidas aquelas duas testemunhas, conforme Autos de declarações juntos ao processo.

1.5. Do processo consta ainda um documento denominado Registo de Incidência Disciplinar, datado de 21.01.2022, e o Termo de Abertura do procedimento disciplinar, datado de 14.03.2022.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Compete 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 05.07.2006 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 as disposições comunitárias, dispõe a Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 68º, nº2, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, sendo que nos termos do nº 3 do mesmo preceito, as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. Consagra ainda o art.º 53º da Lei Fundamental a proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2.8. Em consequência, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, consagra uma especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental. Dispõe aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – art.º 63º, nº1, do Código do Trabalho.

2.9. Importa salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “*Fundamentos gerais de 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 referido parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.10. Relativamente à modalidade de despedimento por facto imputável a trabalhador, a especial tutela dirigida a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e a trabalhadores no gozo de licença parental

consubstancia-se ainda na presunção legal de que tal despedimento é feito sem justa causa, nos termos do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho. Tal presunção é *juris tantum*, isto é, pode, nos termos do art.º 350º, nº2, do Código Civil, ser ilidida mediante prova em contrário. Conforme refere a Prof.ª Maria Palma Ramalho “*Esta presunção é, nos termos gerais, uma presunção ilidível, cabendo ao empregador demonstrar, junto da CITE, que o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador não é devido ao seu estado ou situação, nem se funda em qualquer outra prática discriminatória.*”¹

2.11. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma forma muito mais minuciosa do que o procedimento disciplinar comum, atendendo ao carácter gravoso da sanção disciplinar em causa, que implica a extinção do vínculo laboral, sem indemnização ou compensação. Nesse sentido, a nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: esta delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais como temporais, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador à mesma, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (art.º357º, nº4, *in fine*, do Código do Trabalho).

2.12. 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 (art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu nº2, um enunciado de várias situações típicas constitutivas de justa causa, enunciado esse que assume um carácter exemplificativo. A este propósito refira-se que tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que subsumível nas alíneas do nº2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.²

2.13. 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 3, do Código do Trabalho).

2.14. 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

¹ RAMALHO, Maria Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 6ª edição, 2016, Almedina, pp. 836-837

² *Idem*, pg. 814

respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): “O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho. Relativamente à interpretação desta componente “objetiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincuística;
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;
- e “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 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”.

2.15. 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 culposos do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposos 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 nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.16. 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”.*

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Do conteúdo da nota de culpa afere-se que em 21.01.2022, pelas 13h30, quando a trabalhadora se encontrava ao serviço na frente da loja, e após comentário de uma colega, aquela desferiu uma estalada na cara desta, envolvendo-se ambas de seguida em confrontos físicos, o que obrigou à chamada da equipa de segurança ao local pela chefe de turno, a fim de repor a ordem e a retoma do serviço. Tal situação ocorreu não só em frente aos clientes, como também numa altura em que o estabelecimento se encontrava repleto dos mesmos.

3.2. No entendimento da entidade empregadora, a trabalhadora violou os deveres de respeito, urbanidade e probidade na relação com os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, nos termos do art.º 128º, nº1, a); o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, a que alude o art.º 128º, nº1, c); e o dever de obediência, nos termos do art.º 128º, nº1 e), todos do Código do Trabalho. Refere ainda a entidade empregadora que o comportamento da trabalhadora consubstancia uma justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351º, nº1 e nº2, alínea i), daquele diploma, e que, face à gravidade da conduta da trabalhadora, caso os factos que lhe são imputados sejam considerados como provados, é manifestamente e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.

3.3. Dispõe o art.º 351º, nº2, i), do Código do Trabalho, que constitui justa causa de despedimento a 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.

Conforme referido supra, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que subsumível nas alíneas do nº2 do art.º 351º, tem que se subsumir à cláusula geral de justa causa estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos. A título exemplificativo, o acórdão do TRP, proc. nº 3338/17.4T8MAI.P1, de 07.01.2019³, entendeu que “(...) *II - Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente do disposto na al. i) do nº 2 do art. 351º do CT, não basta a simples materialidade da prática, no âmbito da empresa, de ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, há que demonstrar a existência de um comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.*

III - Os comportamentos descritos, a título exemplificativo, naquele nº 2 do art. 351º do CT, não devem ser apreciados isoladamente, mas devem ser conjugados com a cláusula geral constante do nº 1 do mesmo preceito.

IV - Só em casos culposos e particularmente graves é admissível o despedimento do trabalhador, devendo, tanto a culpa como a gravidade do comportamento (em si mesmo e nas suas consequências) e o decorrente juízo de prognose da aludida impossibilidade, estruturarem-se em critérios objectivos e de razoabilidade de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou de um empregador normal em face das circunstâncias de cada caso em concreto. (...)”

3.4. A trabalhadora não apresentou resposta à nota de culpa.

³ Disponível em dgsi.pt

3.5. Do conteúdo dos dois Autos de declarações juntos ao processo, afere-se que a prova testemunhal produzida é coerente com os factos imputados à trabalhadora.

3.6. Para que se conclua pela verificação de uma situação de justa causa para despedimento, é necessário que se encontrem preenchidos os requisitos cumulativos constantes do art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho, a saber: um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, grave em si mesmo ou pelas suas consequências (elemento subjectivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objectivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos.

Ora, no caso *sub judice*, a ilicitude do comportamento da trabalhadora advém da violação dos deveres a que está adstrita, nomeadamente os constantes do art.º 128º, nº1, a) e c), do Código do Trabalho; sendo tal comportamento culposo, segundo o critério do bom pai de família ou do trabalhador normalmente diligente; e sendo tal comportamento grave, em si mesmo e pelas suas consequências, de molde que se afigura proporcional a aplicação da sanção máxima de despedimento (art.º 330º, nº1, do Código do Trabalho).

Quanto à impossibilidade prática de subsistência do vínculo laboral, entende-se ser inexigível para o empregador a manutenção do contrato de trabalho com a trabalhadora pelo facto de o seu comportamento ser de molde a criar uma perda irremediável de confiança na viabilidade futura do vínculo.

Verifica-se igualmente um nexo de causalidade entre o comportamento culposo da trabalhadora e aquela impossibilidade de subsistência do vínculo laboral.

3.7. Em caso semelhante ao aqui em análise, o acórdão do TRL, proc. nº 341/19.3T8LSB L1-4, de 18.12.2019, entendeu que *“Perante a violação grave dos deveres de urbanidade e respeito, consubstanciada na prática no âmbito da empresa de violências físicas na pessoa de outra trabalhadora, deveremos concluir pela impossibilidade de subsistência da relação de trabalho”* e prossegue referindo que *“Atenta a gravidade de tais comportamentos e a conflitualidade provocada pela trabalhadora no seio da empresa que inculca o receio da prática no futuro pela mesma de condutas semelhantes, concluímos pela inexigibilidade da continuação da relação laboral e pela adequação da sanção de despedimento ao caso concreto.”*

3.8. Assim, conclui-se que a entidade empregadora logrou ilidir 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.

IV – 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 DA CITE EM 08 DE JUNHO DE 2022