

PARECER N.º 677/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 3421-DG/2022

I – OBJETO

1.1. Em 15.09.2022, via CAR, 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 Copeira até dois anos, acompanhado de cópia do respetivo processo, nos termos do nº1 e da alínea a) do nº 3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Em 05.08.2022, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respetiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Processo Disciplinar

Exma. Senhora,

Serve a presente para lhe comunicar que, após terem sido trazidos ao conhecimento dos seus superiores hierárquicos os factos que a seguir se indicam, foi decidido instaurar um processo disciplinar a V. Exa.

Assim, elabora-se a Nota de Culpa que se junta em anexo, sendo intenção do ..., caso seja demonstrada a veracidade dos factos que lhe são imputados, aplicar a sanção disciplinar de despedimento com justa causa sem direito a indemnização ou compensação.

Informamos V. Exa. que dispõe de dez dias úteis para, se assim pretender, responder por escrito à nota de culpa, podendo consultar o processo junto do departamento administrativo do ..., no ..., para o efeito deverá contactar a empresa para agendar hora para consulta.

Com os meus melhores cumprimentos.

Por Despacho de 24 de Junho de 2022, a Gerência da Sociedade Comercial por Quotas denominada ..., Pessoa Coletiva registada na Conservatória do Registo Comercial de ..., com o número único de pessoa coletiva e matrícula ..., com sede no ..., em (1600-498) ..., representada pelo Senhor ..., na qualidade de Gerente e com poderes para o ato, mandou instaurar Processo Disciplinar à trabalhadora ..., residente em ..., n.º ..., ..., em (...) ..., portadora do Cartão de Cidadão nº ..., contribuinte fiscal ..., beneficiária da segurança social nº ..., com a categoria profissional de ... até 2 anos, desempenhando atualmente as funções referentes a esta categoria profissional, nomeando, para Instrutor do Processo o Senhor DR. ..., Advogado com escritório em ..., na ..., nº..., ..., em (...) ...

Assim, ..., Pessoa Coletiva registada na Conservatória do Registo Comercial de ..., com o número único de pessoa coletiva e matrícula ..., com sede no ... – ..., em (...)..., em sede de processo disciplinar que move contra a sua trabalhadora ..., residente em ..., n.º ..., ..., em (...) ..., portadora do Cartão de Cidadão nº ..., contribuinte fiscal nº..., beneficiário da segurança social nº ... até 2 anos, com intenção de proceder ao seu despedimento, vem deduzir a presente NOTA DE CULPA, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

A. Factos praticados pela Trabalhadora-Arguida no dia 22 de Junho de 2022

1.º

No dia 22 de Junho de 2022, cerca das 14:00 horas, a funcionária ..., funcionária administrativa, encontrava-se no corredor, junto à sala do bar, em frente ao gabinete do Senhor ..., no corredor que dá acesso às traseiras do edifício.

2.º

Nessa ocasião, a Trabalhadora-Arguida gritou com a Trabalhadora ..., de tal forma que, levou a que o gerente que se encontrava no seu gabinete tivesse saído do mesmo para ver o que se estava a passar.

3.º

O funcionário ..., que estava de serviço naquele momento, encontrava-se a retirar gelo da máquina, que se encontra no bar de baixo do Restaurante, de tal forma que de imediato acorreu ao local, tendo assistido também aos factos ocorridos.

4.º

Chegados ao local, as testemunhas viram a Trabalhadora-Arguida totalmente descontrolada a gritar para a colega ..., sendo que esta lhe dizia para ter calma.

5.º

Naquele momento, sem que nada o fizesse esperar, a Trabalhadora-Arguida avança com a mão na direção da colega ..., tendo-a atingido no pescoço.

6.º

A agressão só não foi além desta situação porque o colega ... ao assistir ao sucedido, agarrou na Trabalhadora-Arguida e puxou-a para trás, tendo-a conseguido levar dali para fora.

7.º

O gerente, Sr. ..., estava junto às trabalhadoras, e, apercebeu-se que foi apenas com a intervenção do funcionário ... que ao ter puxado a Trabalhadora-Arguida conseguiu fazer com que esta soltasse o pescoço da Trabalhadora/Ofendida.

8.º

A funcionária ... desde o mês de Março do corrente ano que solicitava uma declaração médica/comprovativo de que a Trabalhadora-Arguida estava grávida, no entanto, e apesar da mesma desde essa data já ter solicitado algumas dispensas para ir a consultas médicas, nunca a mesma trouxe, como é de Lei a referida declaração para entregar à entidade patronal.

9.º

Na data dos factos, mais uma vez a Trabalhadora-Ofendida solicitava a referida declaração à Trabalhadora-Arguida, até porque sabia que a mesma tinha ido á sua médica nessa manhã.

10.º

Essa declaração é essencial, nomeadamente para proteção dos trabalhadores, mais ainda neste caso porque a Trabalhadora-Arguida exerce funções na cozinha do Restaurante, lida com água a ferver, objetos cortantes, entre outras situações de risco acrescido para a própria, daí a necessidade dessa comunicação, reforçada no caso concreto e também daí a insistência da funcionária ... para obter a citada declaração.

11.º

As agressões forma presenciadas pelo gerente ... e pelo trabalhador

12.º

Toda esta situação deixou bastante perturbada a Trabalhadora/Ofendida ..., que se mostrava bastante assustada, facto que foi perceptível pelos seus colegas de trabalho.

13.º

A Trabalhadora/Ofendida ficou em pânico pelo facto de continuar na mesma empresa a ter que lidar diariamente com a Trabalhadora-Arguida.

14.º

A Trabalhadora/Ofendida ... temeu pela sua vida, situação que levou inclusive a que a mesma se recusasse a prestar declarações no presente processo com medo de que a Trabalhadora-Arguida exercesse qualquer tipo de represália sobre a sua pessoa, ou mesmo a sua família.

15.º

O que motivou a gerência da sociedade a suspender a Trabalhadora-Arguida das suas funções.

B. Outros factos praticados pela Trabalhadora-Arguida

16.º

Já no passado a Trabalhadora-Arguida entrou em conflito com uma colega que trabalhava consigo na cozinha.

17.º

Tendo inclusive gritado também com essa colega.

18.º

Nessa ocasião, a propriedade desta sociedade era titulada por outras pessoas, sem saber em concreto, o que levou a que os mesmos não instaurassem procedimento disciplinar por esses fatos, a verdade é que, já não é a primeira vez que esta trabalhadora tem atitudes censuráveis como colega e trabalhadora da empresa, relevantes do ponto de vista disciplinar.

19.º

Também por isso, a atual gerência desta empresa não pode deixar de atuar de imediato, face à gravidade dos factos perpetrados pela Trabalhadora-Arguida, daí o presente processo disciplinar.

C. Do Direito

20.º

A darem-se como provados, os referidos factos consubstanciam, no mínimo, a prática de violência física sobre outra trabalhadora da empresa, ofensa que é punida por lei.

21.º

Com efeito, constitui ofensas à integridade física o comportamento da Trabalhadora-Arguida, que atacou a Trabalhadora-Ofendida da forma como o fez, com o objetivo de intimidar e constranger a mesma, quando o que a Trabalhadora-Ofendida fazia era apenas cumprir com a sua função, exigindo um comprovativo de gravidez à Trabalhadora-Arguida.

22.º

Situação que acabou por ser reconhecida pela própria Trabalhadora-Arguida, que após a sua suspensão preventiva, na sequência dos factos aqui em causa, remeteu carta no dia 28.06.2022, registada com A.R., onde comunicava à entidade patronal a sua situação de gravidez, documento que já lhe era solicitado desde Março de 2022, data em que de forma não oficial a empresa teve conhecimento dessa sua condição.

23.º

Nessa missiva, a Trabalhadora-Arguida comunicou também à entidade patronal que a data previsível para o parto é o dia 28.10.2022, o que indica que, contas feitas, em Março do corrente ano a mesma já estaria grávida pelo menos desde o início de Fevereiro.

24.º

A trabalhadora vem reconhecer nessa comunicação que conhecia os seus deveres de trabalhadora, reconhecimento consolidado com a citada comunicação, nomeadamente os deveres constantes do artigo 36.º, n.º1, alínea a) do Código do Trabalho:

“1 – No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com a apresentação de atestado médico;”

25.º

A Trabalhadora-Arguida para além de não obedecer à solicitação da entidade patronal, reconheceu essa situação apenas 5 (cinco) meses após o início da gravidez.

26.º

Assim a Trabalhadora-Arguida, para além da agressão perpetrada também incumpriu o previsto no Artigo n.º 36, n.º1, alínea a) do Código do Trabalho.

27.º

A prática dos factos acima descritos, a darem-se como provados, consubstanciam também uma violação culposa do seguinte dever a que a Senhora Jéssica Mané está obrigada:

Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade, imposto pela alínea a) do nº1 do Artigo 128.º do Código do Trabalho.

28.º

Acréscce que, os factos em causa são, ainda, suscetíveis de enquadramento criminal, integrando o crime de ofensas à integridade física simples previsto e punido pelo Artigo nº 143º do Código Penal.

29.º

Tais atos foram conscientemente praticados pela Trabalhadora-Arguida ... e revelam uma atuação culposa e são graves e lesivos dos interesses do, tendo prejudicado o normal funcionamento da empresa.

30.º

Os factos são suscetíveis de aplicação de sanção disciplinar pela entidade patronal, o que será feito caso se verifique que correspondem à verdade.

31.º

Face aos factos que são imputados à Trabalhadora-Arguida e dada a gravidade dos mesmos, torna-se imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que se considerará existir justa causa para o despedimento, a promover pela entidade empregadora.

Deste modo,

32.º

A Trabalhadora-Arguida cometeu as infrações previstas nas alíneas c) e i) do nº2 do artigo 351º da Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, que integram o conceito de justa causa de despedimento.

33.º

Os comportamentos culposos da Trabalhadora-Arguida, atenta a sua gravidade e consequências, quebraram a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando praticamente a subsistência do vínculo laboral constituindo, deste modo, justa causa de despedimento nos termos do nº1 do artigo 351º da Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

Termos em que,

Deve promover-se o despedimento da Trabalhadora-Arguida, devendo esta, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de dez dias úteis, respondendo por escrito à presente Nota de Culpa, prestando declarações, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos do artigo 355º do Código do Trabalho.

Mais se determina, nos termos e para os efeitos do disposto no nº2 do artigo 354º do Código do Trabalho, em manter a suspensão preventiva da Arguida, sem perda de retribuição, uma vez que a sua presença no, se mostra inconveniente, quer para o normal decurso do presente processo, quer para a normal atividade da empresa atentos os fundamentos invocados supra.

Prova:

(i) *Documental:*

A dos autos – 1 Relatório de Ocorrência, Autos de Declarações e Ficha da Trabalhadora

(ii) *Testemunhal:*

1 ..., empregado de balcão, com domicílio profissional no ..., em (...) ...;

2 ..., gerente, com domicílio profissional no ..., em (...) ...;

1.3. Em 25.08.2022, via CAR, a trabalhadora respondeu à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Respondendo à Nota de Culpa apresentada por ..., diz ...:

1º

Não corresponde à verdade todo o teor da nota de culpa, quer na descrição dos factos, quer na avaliação dos meus comportamentos, sua contextualização e respetivo grau de intencionalidade.

2º

Antes pelo contrário, nos dois planos, descrição dos factos e avaliação dos comportamentos, parece existir uma presunção originária negativa da minha culpabilidade,

3º

Já quanto aos números 1,2,3,4,5,6 e 7 impugno-os, exatamente porque foram omitidos factos instrumentais e de contexto descritivos da situação existente na empresa,

4º

Pois tenho vindo a ser pressionada e objeto de um verdadeiro e típico assédio laboral de fundo racial agravado pela situação de gravidez, que, como é natural, é evidente, embora, inicialmente, pequena.

5º

É que, estranhamente, a ... que julgo ser contabilista e não tratar de assuntos de pessoal, tem vindo a perturbar a regularização do reconhecimento da minha situação como grávida, repito, evidente e visível, a qual, por razões de saúde (gravidez de risco) e falta de médica de família, passou a ser assistida no Hospital

..., sendo que a médica assistente tem colocado dificuldades ou mesmo negação de passagem da declaração.

6º

Revelando uma estranha curiosidade em saber a data na qual seria o parto, o que é imprevisível.

7º

E no caso do dia 22 de junho referido, ia entregar uma justificação de consulta de gravidez, o que a ... recusou, dizendo «que não sabia se estava grávida», pois «parecia era gorda».

8º

A esta «amabilidade» consegui não responder, mas, admito que, com a persistência da insistência da ..., houve um certo levantar de vozes, mas mútuo, insistindo a ... na não existência de gravidez e que eu dissesse a data do parto, o que é abusivo e grosseiro.

9º

A ... veio então na minha direção e limitei-me a mantive-a à distância, empurrando-a para trás. Mas, claro, ofensas e aproximação agressiva de uma mulher grávida é inaceitável, acho. Mas é falso e impugno totalmente por falso e abusivo o disposto nos artigos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º da nota de culpa.

10º

E impugno também todo o teor dos artigos 8º, 9º, 10º, 11º, 12º e 13º da nota de culpa, por falsos e inversão da realidade, pois o provocador de tudo foi a ..., que se dispôs a tudo para conseguir despedir uma trabalhadora jovem, grávida e negra, para mais.

11º

E é absolutamente chocante o referido nos artigos 14º e 15º da nota de culpa, pois foi a ... que fez o «mal e a caramunha», e não tem razão para se sentir «intimidada», muito menos a família, ainda que recorrendo a um bem explícito racismo.

13º

Impugno, também, as conclusões retiradas nos artigos 16º, 17º, 18º, 19º e 20º, por ausência de fundamento de facto e de direito.

14º

*Não pratiquei, assim, as infrações de que sou acusado, pois sempre fui uma trabalhadora honesta e cumpridor das minhas obrigações e com bom relacionamento com colegas, clientes e hierarquia da empresa, na anterior gerência e até à admissão da ... em inícios deste ano. e sem aplicação de qualquer sanção disciplinar ao longo dos quase 5 anos que levo na empresa
Pelo que nenhuma sanção, se justifica aplicarem-me.*

Termos em que deve concluir o presente processo disciplinar, sem aplicação de sanção, com as legais consequências

Testemunhas:

...

...

Ambos trabalhadores da empresa.

A ouvir a toda a matéria desta resposta.”

1.4. Do processo constam ainda os seguintes elementos com relevância para a presente análise:

- Dois Autos de Declarações das Testemunhas ... e ...;
- Notificação, por documento escrito entregue em mão em 09.07.2022, da suspensão preventiva da trabalhadora, nos termos do art.º 354º, nº2, do Código do Trabalho;
- Quatro documentos relativos à fase de instrução do procedimento disciplinar, nos termos do art.º 356º, do Código do Trabalho.

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

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

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 culposo 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 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;

² *Idem*, pg. 814

- 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 culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, 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 ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no 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 22.06.2022, pelas 14h00, e após a Trabalhadora ter gritado com a colega ..., aquela avançou com a mão na direção desta, tendo-a atingido no pescoço, o que motivou a intervenção da Testemunha ..., que puxou a Trabalhadora. Refere ainda a Testemunha ... que foi apenas com esta intervenção que a Trabalhadora “soltou” o pescoço da colega Tal comportamento da Trabalhadora, conforme é reconhecido na Nota de Culpa, terá sido motivado pela “insistência” (sic) da colega ..., funcionária administrativa, que nesse mesmo dia, e desde Março do corrente ano, solicitava à Trabalhadora uma declaração médica/comprovativo do seu estado de gravidez.

3.2. No entendimento da entidade empregadora, a trabalhadora violou o dever previsto no art.º 128º, nº1, a), do Código do Trabalho, bem como incumpriu o previsto no art.º 36º, nº1, a), do Código do Trabalho, referindo ainda que a Trabalhadora cometeu as infrações previstas no art.º 351º, nº2, alíneas c) e i), do mesmo diploma, o que motiva a quebra da relação de confiança e impossibilita praticamente a subsistência do vínculo laboral.

3.3. Na resposta à Nota de Culpa, a Trabalhadora refere que, na data dos factos, se dirigiu à colega ... a fim de entregar uma justificação de falta relativa a consulta de gravidez, tendo tal entrega sido recusada por esta, que terá dito que “não sabia se estava grávida” pois “parecia era gorda”. A Trabalhadora refere que existiu um certo “levantar de vozes” de ambas, sendo que a colega ... ter-se-á deslocado na sua direção, tendo a Trabalhadora mantido a distância, empurrando-a para trás. A Trabalhadora impugna ainda os factos que lhe são imputados, embora referindo que a colega ... foi a provocadora da situação.

3.4. 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 respetivos requisitos. A título exemplificativo, o acórdão do TRP, proc. nº, de ...³, 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 objetivos 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. (...)”

3.5. Assim, 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

³ Disponível em dgsi.pt

pelas suas consequências (elemento subjetivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objetivo); e a verificação de um nexó de causalidade entre estes dois requisitos. Do conteúdo das declarações das Testemunhas, bem como da Nota de Culpa, afere-se ter existido efetivamente uma situação de agressão física da Trabalhadora à colega ..., não sendo todavia claro se tal agressão se consubstanciou no facto de a Trabalhadora ter somente atingido o pescoço da colega, ou se chegou inclusive a agarrá-lo, consumando assim tal agressão. Na resposta à Nota de Culpa, apesar de a Trabalhadora impugnar os factos, refere igualmente que terá sido a colega ... a provocar a situação. Ora, neste ponto refira-se que nenhuma das Testemunhas presenciou os factos ocorridos antes da agressão, nomeadamente se a Trabalhadora terá sido efetivamente provocada pela colega ... No entanto, do conteúdo da Nota de Culpa, afere-se que a colega ..., funcionária administrativa da empresa, solicitava, desde Março do corrente ano e mais uma vez no dia em que ocorreu a agressão, uma declaração médica comprovativa do estado de gravidez da Trabalhadora, declaração essa, segundo a entidade empregadora, essencial para proteção da segurança e saúde da Trabalhadora (que exerce funções na cozinha), o que justifica a *insistência* (nas palavras da entidade empregadora) da funcionária ... na necessidade de entrega da dita declaração.

3.6. Por certo que não está aqui em causa que a falta de entrega de uma declaração médica comprovativa do estado de gravidez pode consubstanciar uma justa causa de despedimento. A este propósito refira-se que a entrega de tal declaração nem se afigura obrigatória, uma vez que, nos termos do aludido art.º 36, nº2, do Código do Trabalho, o regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante. E neste ponto sempre se dirá que se a Trabalhadora, desde Março, já havia solicitado a dispensa de trabalho para ir a consultas médicas (conforme artigo nº 8 da Nota de Culpa), sendo que, no próprio dia em que ocorreram os factos, se dirigiu à colega ... a fim de entregar uma justificação de consulta de gravidez, sabendo aquela colega que a Trabalhadora *tinha ido à sua médica nessa manhã*, e tendo a entidade empregadora vindo a considerar tais faltas como justificadas, com os efeitos previstos na lei (cfr. art.ºs 46º e 65º, nº2, do Código do Trabalho), não se compreende porque motivo teria ainda assim a trabalhadora de entregar tal declaração médica comprovativa do estado de gravidez, já que, aparentemente, em nenhum momento a entidade empregadora parece ter duvidado da veracidade do estado de gravidez da Trabalhadora, cujo conhecimento obteve em Março do corrente ano *de forma não oficial*. Assim, carece de fundamento o alegado incumprimento, por parte da Trabalhadora, do previsto no art.º 36º, nº1, a), do Código do Trabalho.

3.7. Pois o que está aqui em causa é se o comportamento da Trabalhadora perante a colega ... é suficientemente grave e culposo, atendendo ao circunstancialismo em que ocorreu, que fundamente a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

É de qualificar como culposa a atuação do trabalhador que contrarie a diligência normalmente devida segundo o critério do bom pai de família (art.º 487º, nº2, CC), ou seja, de acordo com “um trabalhador médio, normal” colocado perante a situação e as circunstâncias concretas em apreciação, segundo critérios de razoabilidade e objetividade; mas o grau de diligência exigido ao trabalhador depende também do seu perfil laboral específico, devendo ainda ser valoradas, no contexto da apreciação da infração do trabalhador, as circunstâncias atenuantes e as causas de exculpação que, eventualmente, caibam ao caso⁴.

Assim, da conjugação dos elementos remetidos, afigura-se crível que a Trabalhadora se tenha sentido provocada perante a *insistência*, diga-se infundada, da colega ..., desde Março de 2022, na necessidade de entrega da declaração médica comprovativa do estado de gravidez, tendo inclusive sido rejeitada por esta a justificação de falta para consulta pré-natal entregue pela Trabalhadora, falta ocorrida na manhã do dia em que ocorreram os factos, em função da ausência de entrega de tal declaração. Assim, o comportamento da Trabalhadora ao agredir a colega no pescoço, desconhecendo-se em que moldes mais ou menos graves se materializou tal agressão, perante as circunstâncias do caso concreto, e ainda que censurável do ponto de vista disciplinar, não se afigura passível de quebra irremediável de confiança do empregador na viabilidade futura do vínculo laboral, pelo que a sanção disciplinar de despedimento com justa causa sempre se mostraria desproporcional à gravidade da infração e à culpabilidade da Trabalhadora, nos termos do art.º 330º, nº1, do Código do Trabalho.

A este propósito refira-se o entendimento vertido no acórdão do TRP, processo nº ..., de ..., relator ..., em que se entendeu que *“Assim, para além dos demais deveres previstos no art. 121 do Código do Trabalho, recaem sobre o trabalhador, enquanto parte integrante de uma estrutura complexa (empresa) a que ele não é estranho, o dever de “respeitar e tratar com urbanidade e probidade e empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa.” Trata-se de acautelar, no domínio da referida relação laboral, que a mesma se processe com respeito e civilidade, numa perspetiva de sã colaboração entre as partes envolvidas, devendo estas proceder de boa fé e, na execução do contrato, e colaborar na obtenção da maior produtividade. No caso sub judice o autor agrediu com uma bofetada um cliente e empurrou-o. Essa atitude é culposa e ilícita, violadora daquele normativo legal. Acontece, porém, à semelhança do que foi entendido no Acórdão desta Relação de 13.02.2006, www.dgsi.pt, a análise desse comportamento humano não pode ser desligada do demais circunstancialismo em que o mesmo ocorreu, sob pena de se não ajuizar, convenientemente, a situação em causa.”* E continua aquele aresto, referindo que *“Não deve também esquecer-se, no que à apreciação da justa causa concerne, art. 396, do Código do Trabalho, que o autor nunca havia sido alvo*

⁴ RAMALHO, Maria Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 6ª edição, 2016, Almedina, p. 806

de procedimento disciplinar e, concomitantemente, de qualquer sanção. E que sempre se comportou de forma pacífica, sendo um trabalhador assíduo, diligente e capaz. Deste modo, a conduta do autor, embora passível de censura disciplinar, surge no âmbito da descrita relação laboral como algo de isolado e circunscrito a um contexto de alteração emocional, meramente, pontual, originada pela atitude de um cliente provocador e desrespeitador das regras do jogo. Não assume essa conduta, em nosso entender, gravidade bastante que torne praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral, no sentido de ser inexigível ao recorrente a manutenção do vínculo laboral. Pensamos, por isso, que o comportamento do autor, embora integrador de infração disciplinar, lesivo do citado art. 121, alínea a), do CT, para além de revelar culpa algo mitigada, face ao contexto em que se deu agressão, não coloca irremediavelmente em causa o contrato de trabalho, sendo antes passível de sanção disciplinar conservatória do vínculo laboral.”

3.8. Neste sentido, refira-se ainda que, nos termos do art.º 351º, nº3, do Código do 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. Assim, sempre seria de valorar, para efeitos de apreciação da quebra irremediável de confiança no vínculo laboral no caso *sub judice*, a ausência de sanções disciplinares da Trabalhadora em cerca de cinco anos ao serviço da entidade empregadora pois, ainda que lhe seja imputada na Nota de Culpa a prática de “*provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa*”, nos termos do art.º 351º, nº2, c), do Código do Trabalho, tal alegação carece de total prova.

3.9. Assim, conclui-se que a entidade empregadora não 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.

IV – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE OUTUBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO