

PARECER N.º 247/CITE/2024

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 910-DG/2024

I – OBJETO

1.1. Em 09.02.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ... cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora grávida ..., 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. Em 19.12.2023 a trabalhadora foi notificada da nota de culpa, cujo teor se transcreve:

“(…)

Exma. Senhora

...

Rua ...

...

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 previa solicitação e agendamento com o diretor de loja) e responder por escrito no prazo de dez dias uteis, podendo juntar documentos e requerer as diligências de prova que entenda convenientes, indicando até 3 testemunhas por cada facto.

Mais informamos que a provarem-se os factos que lhe são imputados, é intenção da empresa proceder ao seu despedimento com justa causa.

**

Nota de culpa

..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., doravante designada por arguente, deduz contra a trabalhadora - arguida - ..., as acusações que constam na presente nota de culpa, assente na seguinte factualidade:

Pressupostos:

1.
A Arguente é uma empresa que, na prossecução do seu escopo social, entre outros fins, dedicasse ao comércio retalhista e armazenista, nomeadamente a exploração de centros comerciais, grandes armazéns, charcutarias, confeitarias, cafés, restaurantes, padarias, talhos, relojoarias e ourivesarias e, ainda às indústrias de confeitaria, padaria, charcutaria e outras pequenas indústrias.
2.
A arguida, por sua vez foi admitida ao serviço da arguente a 02.02.2022, detendo atualmente a categoria profissional de Operador Ajudante.
3.
Exerce presentemente e as suas funções no estabelecimento da arguente denominado "...", sito em ..., e doravante designado por "loja".
Factos:
4.
No dia 29.10.2023, por voltas das 19h25, a arguida e a colaboradora ... encontravam-se na zona da caixa central da loja.
5.
A determinado momento a arguida dirigiu-se à colaboradora ..., tendo ambas encetado numa discussão.
6.
No decorrer dessa discussão a arguida e a colaboradora ... envolveram-se num confronto físico, empurrando-se uma à outra e desferindo murros e estalos uma à outra.
7.
Inclusive, a arguida puxou o cabelo da colega ..., tendo esta última feito o mesmo à arguida.
8.
A arguida e a colaboradora ..., fazendo uso de um tom de voz elevado, começaram a chamar pela colaboradora ... que se encontrava na sala de refeições junto da caixa central.
9.
Quando a colaboradora ... abriu a porta da sala de refeições já a arguida e a colaboradora se haviam separado.
10.
A arguida, continuando a utilizar um tom de voz elevado, afirmou que a colaboradora ... a tinha agredido.
11.
Já a colaboradora ..., também continuando a utilizar um tom de voz elevado, afirmou que a aqui arguida a tinha agredido.
- 12.

A colaboradora ... acabou por conduzir a arguida para o refeitório e a colaboradora ... para o gabinete da diretora de loja.

13.

A arguida e a colaboradora ... acabaram por ser dispensadas de continuar a prestar trabalho nesse referido dia.

14.

*No dia 02.11.2023 a colaboradora ... apresentou o seu pedido de demissão à arguente. **Concluindo:***

15.

A conduta da arguida constitui uma violação muito grave e séria dos deveres de respeito, urbanidade, probidade, zelo e diligência e obediência, violando as alíneas a), c) e e) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho.

16.

A arguida de forma livre, consciente e intencional manteve uma discussão com uma colega de trabalho e, no decorrer da mesma, agrediu ainda a referida colega.

17.

Tal situação acontece em pleno horário e local de trabalho.

18.

A arguida adotou, pois, um comportamento ofensivo da integridade física de uma colega de trabalho.

19.

A arguida sabe e não pode desconhecer que tal comportamento é intolerável para a arguente já que está obrigada a tratar com máximo respeito os seus colegas de trabalho, superiores hierárquicos, clientes a todas as demais pessoas que se relacionem com a arguente.

20.

O comportamento da arguida é de tal forma grave que é passível de preencher pelo menos o tipo legal de crime de Ofensa à integridade física simples. p.e.p, no art. 143.º do Código Penal.

21.

O comportamento da arguida torna prática e imediatamente impossível a manutenção do contrato de trabalho.

Nesta medida,

22.

Tal comportamento, pela sua gravidade e grau de culpa evidenciado, constituiu falta disciplinar grave, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo passível de sanção disciplinar de despedimento por justa causa, nos termos do art.º 351.º, n.º 1 e 2, alíneas a), b), c), d) i) do Código do Trabalho.

23.

Sendo, de facto, a intenção da arguente proceder ao despedimento da arguida por justa causa. Concede-se à arguida, prazo de 10 dias uteis para, querendo, deduzir a sua defesa por escrito. (...)

1.3. Por correio registado datado de 29.12.2023 e rececionado pela entidade empregadora em 03.01.2024, a trabalhadora respondeu à nota de culpa, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Respondendo a Nota de Culpa presente por ... diz ...:

1.º

Carece de fundamento, no seu estrito teor e no enquadramento jurídico e na qualificação também jurídica dos factos a integralidade do conteúdo da Nota de Culpa,

Desde logo,

2.º

Se são exatos os artigos 1º, 2º, 3º, 4º e 5º da nota de culpa, não tem relevância disciplinar neste concreto caso, mas quanto ao constante dos artigos 6º, 7º, 8º, 9º, 10º, 11º, 12º da nota de culpa já a descrição feita não é correta, nem adequada ao que ocorreu, não correspondendo, assim, integralmente à verdade,

Na verdade,

3.º

A D. ... era por todos conhecida pelo seu comportamento conflituoso, abordando, por sistema, os colegas, sem iniciativa ou disponibilidade destes, levantando questões laterais, exteriores ao trabalho e provocando que, mesmo questões de lana caprina, se transformassem em conflitos que mais ninguém provocava, nem procurava.

4.º

E foi isso que ela fez naquele dia, procurando com referências a pessoas e circunstâncias estranhas à empresa e ao trabalho, entrar em conflito comigo, tentando eu mantê-la à distância até que se acalmasse.

Só que

5.º

Em determinada altura, inesperadamente, até para mim, que já lhe conhecia o estilo e o comportamento, passou a D. ... à agressão, situação que me obrigou a defender-me das agressões e chamando ela pela D. ..., no momento em que eu tinha bloqueado a continuação das agressões.

6.º

E foi isso, e só isso, que sucedeu, não tendo eu tomado a iniciativa da agressão, antes defendi a minha integridade física e visando conseguir serená-la

7.º

E foi isto e só isto que sucedeu, tendo sempre agido como nível relacional e de comportamento que mantinha com os meus colegas, que sempre me conheceram como pessoa cordata, colaboradora e respeitadora de todo e cada um dos colegas

8.º

Impugno, assim, todo o teor dos artigos 6º, 7º, 8º, 9º, 10º, 11º, 12º da nota de culpa, os quais não correspondem ao ocorrido, nem são compatíveis com a minha maneira de ser no trabalho e no relacionamento com os colegas.

9.º

Como se vê pelo facto de a D. ... ter apresentado o seu pedido de demissão, enquanto eu continuo ao serviço sem qualquer perturbação ou desenvolvimento anormal para lá da instauração deste processo, cuja factualidade estou crente não se confirmará.

10.º

Ficam, também, impugnados os artigos 15º, 16º, 17º, 18º 19º, 20º, 21º e w3º da nota de culpa pois, como se viu, não correspondem ao ocorrido, nem têm qualquer conexão com qualquer comportamento meu.

11º

Pois sempre tenho sim uma trabalhadora zelosa, diligente e cumpridora das minhas obrigações, nenhuma infração tendo cometido ao longo do tempo que levo na firma

12º

Daí que careça de fundamento a acusação deduzida, assim impugnando, por carecida de fundamentos de facto, o constante acima identificados da nota de culpa.

13º

Pelo que não se justifica aplicarem-me uma sanção, muito menos expulsiva, pois violaria absolutamente o nº1 do artigo 330º do Código citado, tendo em conta, para mais, que sempre fui uma trabalhadora diligente e cumpridora das minhas obrigações e com bom relacionamento com colegas e hierarquia e sem qualquer antecedente disciplinar no tempo de serviço que levo na entidade patronal,

14º

É que, ao contrário do que se possa pensar, a sanção de despedimento, verdadeira «pena de morte» nas relações de trabalho, não é a única aplicável em caso de verificação de infração disciplinar, antes deve o comportamento acusado ser verificado e graduado de acordo com o ocorrido, o enquadramento e contexto dos factos e responsabilidade efetiva (não ficcionada) do agente

15º

Termos em que deve concluir o presente processo, sem aplicação, no limite, de qualquer sanção, ou, não o entendendo V. Exas, não poderá aquela ser expulsiva por manifestamente desajustada e, a ser pecuniária, limitada no seu montante, dadas as circunstâncias pessoais e à difícil situação que atravesso, com as legais consequências.

16°

Termos em que deve concluir o presente processo, com as legais consequências.

Testemunhas:

1-...

2-...

3-...

A matéria dos artigos 3°, 4°, 5° e 7° e 8° da resposta a nota de culpa e dos artigos da nota de culpa nestes impugnados

4-...

5-...

A matéria dos artigos 9° (segunda parte), 10°, 11° e 13° desta resposta a nota de culpa e dos artigos da nota de culpa nestes impugnados

Requer ainda seja junto ao presente processo cópia do meu processo interno, do qual conste a minha antiguidade e ausência de cadastro disciplinar

(...)"

1.3. Consta do processo disciplinar relatório final, cujo teor se transcreve:

"(..."

I – Relatório

1. A empresa ... pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., doravante designada por arguente, deduz contra a trabalhadora ..., doravante designada por arguida.

2. A arguida foi admitida ao serviço da arguente a 02/02/2022, detendo atualmente a categoria profissional de Operador Ajudante e presta o seu trabalho na loja da arguente denominada "...", sita em ...

3. Iniciado o processo com uma participação disciplinar, as imagens CCTV devidamente identificadas no processo e gravadas em PEN e cópia da declaração de ..., foi remetida uma nota de culpa à arguida onde se articularam os factos que lhe eram imputados, comunicando-se a intenção de despedimento com justa causa e concedendo-se o prazo de 10 dias úteis para apresentar a sua defesa.

4. Tendo recebido a nota de culpa, a arguida respondeu à mesma.

5. Como diligências probatórias, a arguida requereu a inquirição de testemunhas, a saber: ..., ..., ..., ... (e não ...) e ... (e não ...).

6. Além disso, a arguida ainda requereu a junção ao processo disciplinar da cópia do respetivo processo interno, no qual conste a sua antiguidade e cadastro disciplinar.

7. Ainda, na pendência do presente processo disciplinar, a arguida comunicou à arguente que se encontra grávida.

8. No dia 22.01.2024 foram recolhidos os depoimentos das testemunhas indicadas pela arguida, concretamente: ..., ..., ..., ... e ...

9. Foi junto ao presente processo disciplinar a ficha de cadastro da arguida e o registo disciplinar.

II – Nota de Culpa

Na nota de culpa, para cujo teor se remete na íntegra e que aqui se resume, foi a arguida acusada de, em pleno local e horário de trabalho, manter uma discussão com a colega de trabalho ... e, no decorrer da mesma, ter agredido a mencionada colega.

III – Resposta à nota de culpa

Remetida e recebida a nota de culpa, a arguida respondeu à mesma, começando por invocar que a colaboradora ... é conhecida por todos pelo seu comportamento conflituoso. Acrescentou a arguida que no referido dia, a colega ... procurou entrar em conflito, aditando que tentou manter a colega à distancia até que a mesma se acalmasse.

Mais adiantou a arguida que foi a colaboradora ... que partiu para a agressão, acrescentando que apenas se defendeu das agressões, adiantando ainda ter chamado pela colaboradora ...

IV – Da Prova produzida

Com interesse para a Decisão do presente processo, mostram-se provados os seguintes factos:

1. No dia 29.10.2023, por voltas das 19h25, a arguida e a colaboradora ... encontravam-se na zona da caixa central da loja.

2. A determinado momento a arguida dirigiu-se à colaboradora ..., tendo ambas encetado numa discussão.

3. No decorrer dessa discussão a arguida e a colaboradora ... envolveram-se num confronto físico, empurrando-se uma à outra e desferindo murros e estalos uma à outra.

4. Inclusive, a arguida puxou o cabelo da colega ..., tendo esta última feito o mesmo à arguida.

5. A arguida e a colaboradora ..., fazendo uso de um tom de voz elevado, começaram a chamar pela colaboradora ... que se encontrava na sala de refeições junto da caixa central.

6. Quando a colaboradora ... abriu a porta da sala de refeições já a arguida e a colaboradora se haviam separado.

7. A arguida, continuando a utilizar um tom de voz elevado, afirmou que a colaboradora ... a tinha agredido.

8. Já a colaboradora ..., também continuando a utilizar um tom de voz elevado, afirmou que a aqui arguida a tinha agredido.

9. A colaboradora ... acabou por conduzir a arguida para o refeitório e a colaboradora ... para o gabinete da diretora de loja.

10. A arguida e a colaboradora ... acabaram por ser dispensadas de continuar a prestar trabalho nesse referido dia.

11. No dia 02.11.2023 a colaboradora ... apresentou o seu pedido de demissão à arguente.

Fundamentação

A prova dos factos acima descritos sustenta-se na participação disciplinar, nas imagens CCTV devidamente identificadas no processo e gravadas em PEN e na cópia da declaração de ...

Ora, das testemunhas indicadas pela arguida, apenas estiveram ao serviço no dia e hora dos factos, os colaboradores ... e ..., no entanto entes não presenciaram o sucedido entre a arguida e a colega de trabalho ... Já as restantes testemunhas - ..., ... e ... – afirmaram que não estavam ao serviço no dia e hora em causa. Assim, os respetivos depoimentos das testemunhas indicadas pela arguida não se mostraram relevantes para esclarecimento dos factos já que nenhuma das testemunhas presenciou efetivamente o acontecido. Por fim, foi junto ao processo disciplinar, na sequência do requerido pela arguida, a ficha de cadastro e o registo disciplinar, onde consta que, até à presente data, a arguida não foi alvo de qualquer sanção disciplinar.

V – Conclusões

Face aos factos dados como provados entendemos que o comportamento da arguida consubstancia uma violação muito grave e séria dos deveres de respeito, urbanidade e probidade, zelo e diligência e obediência, violando as alíneas a), c) e e) do n.º 1 do art. 128.º do Código do Trabalho.

De forma livre, intencional e consciente a arguida não só manteve uma discussão com uma colega de trabalho, como ainda, no decorrer da mesma, se permitiu agredir a referida colega. Ou seja, em pleno horário e local de trabalho, a arguida permitiu-se adotar um comportamento ofensivo da integridade física de uma colega de trabalho.

Trata-se, pois, e indiscutivelmente, de uma postura totalmente reprovável, inadmissível e cujos resultados eram absolutamente imprevisíveis.

A arguida sabe e não pode desconhecer que tal comportamento é intolerável para a arguente já que está obrigado a tratar com máximo respeito os seus colegas de trabalho, superiores hierárquicos, clientes e a todas as demais pessoas que se relacionem com a arguente, o que manifestamente não aconteceu.

Dito isto, é absolutamente inexigível que se imponha à arguente a confiança numa trabalhadora que adota uma conduta deste nível de agressividade e ofensa a uma colega de trabalho.

Por conseguinte, tais factos afetaram, de forma irreversível, a confiança que vinha sendo depositada na sua idoneidade profissional da arguida, tornando prática e imediatamente impossível a manutenção do contrato de trabalho.

*Face ao exposto, consideramos certo, adequado e proporcional sancionar a trabalhadora arguida com a sanção de **despedimento imediato por justa causa**, nos termos do art. 351.º n.º 1 e 2 alíneas a), b), c), d) e i) do Código do Trabalho, pois julga-se manifestamente adequado à culpa apurada e à gravidade ocorrida. (...)*

1.4. O processo disciplinar é composto por:

- Auto de ocorrência;

- Cópia da carta de notificação da nota de culpa;
- Cópia da nota de culpa;
- Cópia da carta de resposta à nota de culpa;
- Resposta à nota de culpa;
- Cópia da comunicação efetuada à entidade empregadora a informar o seu estado de gravidez, acompanhada de registos clínicos;
- Cópia da notificação da data de audição das testemunhas arroladas pela trabalhadora arguida;
- Cópia de cinco autos de declarações de testemunhas;
- Cópia da Ficha de Cadastro de Pessoal da trabalhadora;
- Cópia do Relatório Final e proposta de sanção.

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 1do 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 “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”.

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 nexo 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”.

2.14. 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 carácter 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 29.10.2023, por voltas das 19h25, se ter envolvido numa discussão com uma sua colega. Encontravam-se na zona da caixa central da loja, e, no decorrer dessa discussão a arguida e a outra trabalhadora envolveram-se num confronto físico, empurrando-se uma à outra e agredindo-se mutuamente.

2.17. No entendimento da entidade empregadora, com o comportamento indicado, a trabalhadora infringiu os deveres laborais de respeito, urbanidade e probidade, zelo e diligência e obediência, violando as alíneas a), c) e e) do nº 1 do art. 128.º do Código do Trabalho.

2.18. Mais adianta o empregador que, o comportamento da trabalhadora tornou “(...) *De forma livre, intencional e consciente a arguida não só manteve uma discussão com uma colega de trabalho, como ainda, no decorrer da mesma, se permitiu agredir a referida colega. Ou seja, em pleno horário e local de trabalho, a arguida permitiu-se adotar um comportamento ofensivo da integridade física de uma colega de trabalho. Trata-se, pois, e indiscutivelmente, de uma postura totalmente reprovável, inadmissível e cujos resultados eram absolutamente imprevisíveis. (...)*”

2.19. Alega por fim que, “(...) *tal comportamento é intolerável para a arguente já que está obrigado a tratar com máximo respeito os seus colegas de trabalho, superiores hierárquicos, clientes e a todas as demais pessoas que se relacionem com a arguente, o que manifestamente não aconteceu. (...) é absolutamente inexigível que se imponha à arguente a confiança numa trabalhadora que adota uma conduta deste nível de agressividade e ofensa a uma colega de trabalho. (...) tais factos afetaram, de forma irreversível, a confiança que vinha sendo depositada na sua idoneidade profissional da arguida, tornando prática e imediatamente impossível a manutenção do contrato de trabalho. (...)*”

2.20. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora refere que a sua outra colega, era conhecida por todos como uma pessoa com um comportamento conflituoso, abordando os colegas, sem iniciativa ou disponibilidade destes, levantando questões laterais, exteriores ao trabalho, provocando conflitos que mais ninguém provocava, nem procurava e que terá sido isso que aconteceu naquele dia, procurar referências a pessoas e circunstâncias estranhas à empresa e ao trabalho, entrar em conflito com a arguida, tentando esta, mantê-la à distância até que se acalmasse.

2.21. Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa nos presentes autos, salienta-se que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.22. Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, a prova carreada para o presente processo, onde se incluem os depoimentos das testemunhas e a visualização do vídeos referentes à acusação proferida pela entidade empregadora, bem como os factos aduzidos pela trabalhadora em resposta à nota de culpa, importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal

como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.23. Neste sentido, não se afigura plausível que o comportamento da trabalhadora seja objetivamente apto a quebrar a relação de confiança estabelecida entre as partes. É certo que, após a visualização dos vídeos pela entidade empregadora e a própria confissão da trabalhadora, que admite que se envolveu numa discussão/agressões com a sua colega, o certo é que da visualização de tais vídeos afigura-se que a trabalhadora protegida unicamente se defendeu das agressões físicas que lhe foram incutidas. Aliás tais agressões foram de tal forma graves que inclusive, que a outra trabalhadora, desferiu, inclusive, murros na barriga da trabalhadora grávida.

2.24. No que respeita ao local da discussão, que a entidade empregadora alega ter ocorrido na frente loja, das imagens visualizadas é possível verificar a existência de um cofre, pelo que, deixa antever que o local da discussão e da “briga” terá sido num local apenas frequentado pelos/as trabalhadores/as.

2.25. Mais se dirá ainda que, situação reprovável terá sido o que se afere do vídeo remetido pela entidade empregadora, no qual se verifica que a discussão apesar de ter sido num local isolado, se encontravam trabalhadoras no interior desse mesmo espaço – na sala de refeições, e nada fizeram para que tais comportamentos e atitudes não tivessem ocorrido.

2.26. Mais, dos depoimentos das testemunhas é possível verificar que, ainda que não tivessem presenciado o confronto físico entre as trabalhadoras é unânime o entendimento de que “(...) a colaboradora ... provocava conflitos com outros colegas de trabalho, mas sobretudo com a arguida (...)” e que “(...) a colaboradora ... era uma pessoa conflituosa e, de forma constante, provocava a arguida (...)”.

2.27. Por outro lado, do processo individual da trabalhadora não consta qualquer procedimento disciplinar desde o início da relação laboral entre a entidade empregadora e a trabalhadora grávida.

2.28. Também não se vislumbra do processo remetido à CITE, que a trabalhadora tenha sido suspensa de funções, situação que ocorreria, quiçá, caso a relação laboral tivesse ficado de tal forma prejudicada a ponto de a entidade empregadora ter perdido a confiança na trabalhadora.

2.29. Ora, face ao acima aduzido, não é razoável assumir que aqueles comportamentos, ainda que censuráveis do ponto de vista disciplinar e de acordo com o entendimento de um empregador normal em face das circunstâncias do caso, sejam de tal modo graves que comprometam, de forma irreversível, a relação laboral.

2.30. Assim, não se afigura que o processo disciplinar seja esclarecedor, com a segurança pretendida e exigível designadamente para contrariar a referida presunção legal, que o comportamento da trabalhadora foi culposos, o que inviabiliza naturalmente que possamos afirmar que tenha sido violador de deveres estruturantes da relação de trabalho.

2.31. Face ao acima referido, não se pode concluir, que os factos revelem que o comportamento adotado pela trabalhadora arguida inviabiliza em definitivo a manutenção da relação laboral. De facto, não integram do processo remetido à CITE elementos de prova que permitam estabelecer o indispensável nexos causal entre o comportamento adotado pela trabalhadora arguida, tal como é configurado pela entidade empregadora, e o grau de culpa determinante da impossibilidade de manutenção da relação laboral.

2.32. De referir ainda que nas circunstâncias do caso em concreto, tratando-se de uma trabalhadora especialmente protegida e devendo a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, cfr. n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, afigura-se que será de convocar o princípio da proporcionalidade da aplicação da sanção disciplinar aquando da seleção de uma das medidas, sabendo-se de antemão que a entidade empregadora tem ao seu dispor um vasto elenco de sanções disciplinares e que o despedimento deverá corresponder à última “*ratio*” e reservado às situações que correspondem às de crise insanável e irreparável da relação jurídica de trabalho, o que não se afigura, de forma inequívoca, ser o caso.

2.33. Conclui-se, desta forma, que a entidade empregadora não demonstrou, de forma inequívoca, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (grávida), conforme exige a Diretiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, cfr. n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, e que a entidade empregadora não logrou ilidir a mencionada presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE FEVEREIRO DE 2024, COM OS VOTOS
CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**