

**Tribunal da Relação de Coimbra**  
**Processo nº 737/15.0T8LRA.C1**

**Relator:** FELIZARDO PAIVA

**Sessão:** 07 Abril 2016

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** APELAÇÃO

**Decisão:** CONFIRMADA

## JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

## DESPEDIMENTO DE TRABALHADORA GRÁVIDA OU LACTANTE

## PARECER PRÉVIO ILCITUDE DO DESPEDIMENTO

### Sumário

I - Nos termos do artº 63º, nº 1 do C. T., o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

II - Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer - nº 6 do artº 63º C.T..

III - A eventual decisão de despedimento proferida é, nestes casos, provisória, e deixará de ter qualquer efeito se o tribunal reconhecer inexistir motivo justificativo para tanto.

IV - Nestes casos, a falta de solicitação do parecer prévio á CITE acarreta a ilicitude do despedimento - artº 381º, al. c) do C. Trabalho.

V - No âmbito disciplinar laboral, dada a sua natureza inquisitória, a nítida superioridade de quem vem a decidir - o empregador - e a menor solenidade, os constrangimentos ao contraditório são notórios e perfeitamente admissíveis, não se podendo olvidar que sempre o trabalhador terá a possibilidade ou faculdade de, em sede de impugnação judicial, alegar tudo o que de pertinente reputar importante para a sua defesa.

VI - Na determinação da justa causa de despedimento há que apurar se estão, cumulativamente, verificados três elementos fundamentais: se o

comportamento imputado ao trabalhador é ilícito e culposo (elemento subjectivo) violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; se ocorre uma situação de impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho (elemento objectivo); e se ocorre uma relação causal (nexo de causalidade) entre aquele comportamento e aquela situação de impossibilidade.

VII - A impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral ocorrerá sempre que, num juízo de prognose, se possa concluir ter ocorrido a ruptura total da relação de fidúcia que deve existir entre trabalhador e empregador, ou seja, sempre que haja uma perda total de confiança no trabalhador por parte do empregador.

## **Texto Integral**

Acordam, em conferência, no Tribunal da Relação de Coimbra:

**I - A SANTA CASA DA MISERICÓRDIA A....**, com sede na Rua (...), instaurou, em 02.03.2015, a presente acção com processo comum, para reconhecimento da existência de motivo justificativo de despedimento com justa causa [\[1\]](#), contra **B...**, casada, residente na Rua (...), pedindo que, na respectiva procedência, se declare que existe justa causa para o despedimento da Ré, decretando-se tal despedimento, de imediato.

Para fundamentar a sua pretensão alega, em síntese, tal como consta da sentença impugnada, que a Ré/Trabalhadora, tomou uma série de comportamentos que, pela sua gravidade, tornam impossível a manutenção do contrato de trabalho com a Autora, pelo que lhe foi instaurado processo disciplinar, na sequência do qual foi solicitada a intervenção da CITE, face à situação de gravidez da Ré, que emitiu parecer desfavorável, tendo a Autora proferido decisão no sentido do despedimento da Ré, a qual se mostra suspensa em face de tal parecer.

+

Na audiência de partes não se logrou a composição do litígio pelo que se ordenou a notificação da ré para contestar, o que esta fez, alegando, em suma, tal como consta também da decisão recorrida, que: i) o processo disciplinar que lhe foi instaurado padece de várias nulidades; ii) já ocorreu a caducidade de alguns dos factos que lhe são imputados; iii) e que, além disso, tais factos não são verdadeiros, concluindo pela procedência das excepções invocadas e pela improcedência da acção; e deduziu pedido reconvenicional, peticionando a condenação da Autora no pagamento da quantia de € 20.000,00 a título de indemnização pelos danos não patrimoniais sofridos com a instauração do processo disciplinar, sem qualquer causa justificativa.

\*\*\*

**II** - Admitida a reconvenção e dispensada a realização da audiência prévia e a elaboração de base instrutória/enunciação dos temas de prova tendo, seguiram os autos para julgamento.

No decurso da sessão de julgamento realizada no dia 10 de Julho de 2015 pela ré foi requerido o seguinte:

*“ Nos termos e ao abrigo do artº 466º do C.P.C, requer-se que sejam tomadas declarações de parte à Ré B... sobre toda a matéria da petição e contestação, uma vez que ambas incidem sobre factos em que interveio pessoalmente ou que tem conhecimento directo.*

+

*Dada a palavra ao ilustre mandatário do Autor pelo mesmo foi dito:*

*Não se opondo o Autor, chama desde já a atenção de que, a Ré assistiu a todo o julgamento, e que portanto o seu requerimento vai ser exactamente no sentido de contrariar todos os factos, nomeadamente aquilo que foi dito pelas testemunhas C... e D... .*

+

*De imediato foi proferido o seguinte:*

**DESPACHO**

***Afigurando-se totalmente inadmissível a tomada de declarações de parte à matéria da petição, não vislumbramos que à matéria da contestação se repute necessário para a boa decisão da causa, neste momento, finda a produção da prova testemunhal, e à qual a Ré assistiu na íntegra, que venha, relativamente aos factos por si alegados, reproduzi-los por via oral.***

***Neste conspecto e por totalmente desnecessário para a boa decisão da causa, indefere-se o requerido”***

\*\*\*

**III.** Não se conformando com este despacho, dele a ré veio interpôr recurso, alegando e concluindo:

[...]

\*\*\*

**IV** - No prosseguimento dos autos veio a ser proferida sentença a qual julgou a acção parcialmente procedente e, em consequência decidiu:

- Declarar inexistente a decisão final proferida pela Autora no âmbito do processo disciplinar que instaurou à Ré;

- Declarar que a Autora detém, face à factualidade que se deu como provada, motivo justificativo para proceder ao despedimento da Ré no âmbito do processo disciplinar que lhe foi instaurado;

b) Julgar improcedente a reconvenção deduzida pela Ré/ Trabalhadora, absolvendo a Autora o pedido reconvenicional contra si deduzido.

\*\*\*\*

**III** - Inconformada veio a ré apelar, alegando e concluindo:

[...]

+

Contra alegou a recorrida, concluindo:

Concluindo:

[...]

+

Recebida a apelação o Exm<sup>o</sup> PGA emitiu parecer no sentido da confirmação das decisões impugnadas.

\*\*\*

**V** - Da 1<sup>a</sup> instância vem dada como provada a seguinte factualidade:

[...]

\*\*\*

**V** - Conforme decorre das conclusões da alegação da recorrente que, como se sabe, delimitam o objecto dos recursos as questões a decidir são:

1. Se devia ter sido deferida a tomada de declarações de parte à Ré B... sobre toda a matéria da petição e contestação requerida na sessão de julgamento de 10 de Julho de 2015
2. Se a empregadora ao proferir, finda a instrução do PD (procedimento disciplinar), a decisão final no sentido do despedimento da trabalhadora mas antes de conhecer a decisão proferida na presente acção instaurada nos termos do n<sup>o</sup> 6 do art<sup>o</sup> 63<sup>o</sup> do CT ficou inibida de poder proferir qualquer outra decisão no âmbito do PD.
3. Se o PD é inválido e, em consequência, o despedimento ilícito
4. Na negativa, se o direito de exercer o poder disciplinar prescreveu, relativamente ao facto 22 [fotografia tirada no Verão de 2013 (entre Junho e Setembro)].
5. Se a matéria de facto deve ser alterada.
6. Se ocorreu justa causa de despedimento.

Da tomada de declarações de parte à Ré:

Nos termos do disposto no artº 63º nº 1 do CPT “*com os articulados, devem as partes juntar os documentos, apresentar o rol de testemunhas **e requerer quaisquer outras provas***”.

Portanto, em processo laboral, o momento normal para requerer a prova por declarações de parte é o da apresentação dos articulados.

É verdade que o artº 466º nº 1 do CPC estipula que as partes podem até ao início das alegações orais em 1ª instância requerer a prestação de declarações.

Contudo não se pode esquecer que, como lei especial, deve prevalecer o regime processual laboral dado inexistir qualquer lacuna a preencher.

Neste sentido Viriato Reis e Diogo Ravara *in* “A Reforma do Processo Civil e do Processo do Trabalho” CEJ, Caderno IV, p. 44, consultável em [www.cej.mj.pt](http://www.cej.mj.pt).

Acresce que, no caso concreto, a ré trabalhadora, parte interessada no desfecho do processo, havia assistido ao julgamento, e necessariamente ouviu os depoimentos prestados nele prestados, pelo que seu depoimento pouco ou nenhuma relevância teria para a formação da convicção do julgador. Isso mesmo se infere do despacho que indeferiu o solicitado.

Por tudo isto, nenhuma censura merece o despacho impugnado.

Da prolação da “decisão final” no sentido do despedimento da trabalhadora antes de ser conhecida a decisão proferida na presente acção:

A presente acção foi instaurada nos termos do artº 63º do CT que dispõe o seguinte: “1 - *O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

(...)

**6 - Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer”.**

Ora, no caso, o parecer do CITE, notificado à empregadora em 19.02.15, foi desfavorável ao despedimento o que obrigou a empregadora a intentar, em 02.03.15 a presente acção nos termos dom citado nº6.

Acontece que, precisamente, com esta mesma data de 02.03.15 a empregadora proferiu no PD (fls 141 a 150) a seguinte decisão. *“face ao que fica dito, foi decidido proceder ao despedimento imediato e com justa causa da trabalhadora B... .*

*Por virtude do previsto no artº 63º nº 6 do CT, **esta decisão fica suspensa até à decisão judicial**”.*

Ora, a decisão de despedimento proferida não foi definitiva mas apenas provisória pois, conforme consta do seu texto; ficou dependente da decisão judicial posteriormente a proferir.

A decisão deixará de ter qualquer efeito se o tribunal reconhecer inexistir motivo justificativo pelo que a decisão ainda que proferida não pode, no nosso entendimento, ser considerada como decisão final, com eficácia extintiva da relação laboral na medida em que a produção dos seus efeitos como que ficou dependente de *“uma condição”* qual seja a de o tribunal vir a reconhecer existir motivo justificativo.

Para além disso, sempre o empregador estaria, sob pena de caducidade de aplicar a sanção, obrigado a observar o prazo de 30 dias previsto no artº 357º do CT a contar da última diligência de instrução para proferir a decisão de despedimento, o que não se compagina com a espera pela decisão judicial a proferir.

Acresce que concordamos com Pedro Furtado Martins quando este refere que *“o âmbito de intervenção da CITE nesta matéria é limitado pelas competências que lhe estão atribuídas, cabendo-lhe apenas pronunciar-se sobre a existência ou não de discriminação fundada no sexo. Não lhe cumpre, por isso, emitir opinião sobre a verificação in casu de uma situação de justa causa para despedimento, a menos que a ausência de justificação resulte de uma discriminação ilícita”* - in *“Cessação do Contrato de Trabalho”*, 3ª edição, p. 229.

Por último, diremos ainda que só a falta de solicitação do parecer prévio à CITE acarreta a ilicitude do despedimento (artº 381º al. c) do CT), o que não é o caso.

Por outro lado a prolação da decisão de despedimento condicionada que foi à decisão judicial não configura qualquer causa de invalidade do PD tal como estas causas se encontram taxativamente previstas no nº 2 do artº 382º do CT.

Por tudo isto não vemos qualquer razão que impeça a empregadora de proferir decisão final de despedimento.

#### Da invalidade do PD:

Primeiramente, para um melhor enquadramento, há que dizer algumas palavras sobre a natureza do procedimento disciplinar.

Este tem uma natureza essencialmente inquisitória e não acusatória, não sendo apenas uma questão de semântica o facto de o Cód. do Trabalho de 2003 (e também o de 2009) ter passado a utilizar a expressão “*procedimento disciplinar*” em vez de “*processo disciplinar*” (cfr. Paulo Sousa Pinheiro, “Procedimento disciplinar ou processo disciplinar? - Uma questão puramente terminológica ou verdadeiramente substancial? “in” PDT 76, 77 e 78, págª 171 e ss.).

O PD não ocorre em sede judicial, sede na qual o contraditório tem de existir na sua plenitude.

No âmbito disciplinar laboral, dada a sua natureza inquisitória, a nítida superioridade de quem vem a decidir - o empregador como parte interessada e não como terceiro equidistante - e a menor solenidade, os constrangimentos ao contraditório são notórios e perfeitamente admissíveis, não se podendo olvidar que sempre o trabalhador terá a possibilidade ou faculdade de, em sede de impugnação judicial, alegar tudo o que de pertinente reputar importante para a sua defesa.

Ao trabalhador deve ser dada a possibilidade de expor a suas razões antes que uma decisão de despedimento se torne efectiva. Esta efectiva possibilidade de defesa exige o prévio conhecimento dos motivos que fundamentam a decisão de despedimento.

No nosso direito positivo dir-se-á que “ *aquelas exigências justificam a existência da nota de culpa (artº 353º9 e da respectiva resposta (artº 355º ), bem como de uma decisão final escrita e fundamentada (artº 357º). Resta saber se, asseguradas estas formalidades, se justifica que a decisão do empregador só possa ser tomada quedando este, em sede de procedimento que ele mesmo conduz e decide, realize todas as diligências de instrução*

*necessárias à demonstração da efectiva ocorrência quer dos factos invocados na nota de culpa quer dos alegados na defesa do trabalhador*

*Em nossa opinião a resposta é claramente negativa, por diversas razões. Desde logo porque, tratando-se de um procedimento interno ou de parte, que serve de suporte à decisão de quem o realiza, só teria sentido exigir a demonstração no próprio procedimento dos factos nele invocados se a instrução fosse conduzida por uma entidade exterior e independente, ou que pelo menos estivesse obrigada a actuar com independência e isenção. Nada disto ocorre no procedimento de despedimento, nem quanto ao instrutor nem quanto ao modo de condução do procedimento”. P. Furtado Martins, ob. cit. p.181.*

*E mais à frente (pág<sup>as</sup> 218 e 225) “o único meio de defesa que a lei prevê é a resposta escrita à nota de culpa, não sendo o empregador obrigado outras diligências através das quais o trabalhador pretenda exercer o seu direito de defesa, tais como a prestação de depoimento verbal ou a acareação com testemunhas que o empregador tenha ouvido ou venha a ouvir no decurso do procedimento.*

*É evidente que o empregador é livre de decidir recolher o depoimento do próprio trabalhador, tal como é livre de promover outras diligências através das quais o trabalhador pretenda exercer a sua defesa. Mas não é obrigado a fazê-lo, pois nenhuma disposição legal impõe tal dever, directa ou indirectamente.*

*(...)*

*A realização das diligências probatórias no âmbito do procedimento de despedimento é da exclusiva competência do empregador ou da pessoa que este designe para o efeito, não sendo obrigatória nem a presença do trabalhador (ou do respectivo mandatário) na inquirição das testemunhas, nem que o trabalhador seja ouvido sobre os elementos de prova carreados para o processo”*

A recorrente invoca a verificação de vários vícios que, segundo ela padece o PD e que levam a que este seja inválido.

O primeiro refere-se à ausência da sua notificação e do seu mandatário para estarem presentes nos actos de probatórios.

Ora, pelo que acima ficou dito a empregadora não tinha qualquer obrigação de proceder a tais notificações pois o procedimento disciplinar laboral tem

natureza inquisitória, afastando o exercício do contraditório nos actos de produção de provas. Assim, tem-se entendido na nossa jurisprudência que não tem o trabalhador/arguido que ser notificado da realização das diligências, nem lhe é facultada a sua presença ou de advogado que o represente (v. neste sentido os Acs. da Relação do Porto de 12/12/2005, in CJ, t. V, disponível em [www.colectaneadejurisprudencia.com](http://www.colectaneadejurisprudencia.com), do STJ, de 24/02/2004, e da Relação do Porto, de 27/03/95, Proc. nº 9411105, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), respectivamente, refer<sup>a</sup> 03S3946 e 9411105 tirados no âmbito do CT/03 mas que mantêm plena actualidade).

Diga-se ainda a propósito do exercício do contraditório que a acareação requerida entre o utente C... , a ré e a testemunha F... veio realizar-se em 25.02.15 conforme consta de fls 140 não se tendo verificado, ao contrário do invocado pela ré, quaisquer outras omissões ao longo do PD que impliquem a violação do direito de defesa da ré, tal como este é configurado pela lei.

Como causa de invalidade do PD invoca ainda a recorrente a falta de circunstanciação dos factos imputados na nota de culpa.

Esta falta de circunstanciação é, efectivamente, motivo de invalidade nos termos da alínea a) do nº 2 do artº 382º do CT.

Esta causa de invalidade encontra-se relacionada com exigência constante do artº 353º nº 1 do CT e prende-se com a necessidade de assegurar ao trabalhador a possibilidade de uma defesa efectiva pois que só perante acusações concretas, não genéricas ou imprecisas, e minimamente identificadas essa defesa pode ser exercida.

Contudo, como se lê na obra de Pedro Furtado Martins citada, pág<sup>as</sup> 211 e 212 *“importa não sobrevalorizar esta exigência, sob pena de a mesma se tornar inultrapassável, a ponto de ser mais difícil elaborar uma nota de culpa do que deduzir uma acusação em processo penal.*

*A razão que fundamenta as exigências quanto ao conteúdo da nota de culpa justifica igualmente que as deficiências da nota de culpa se tenham por sanadas sempre que o trabalhador demonstre ter compreendido a acusação. Assim pode suceder que, apesar da nota de culpa não indicar claramente qual a ordem que o trabalhador é acusado de ter desrespeitado, este demonstre na sua defesa ter perfeita consciência do acto de desobediência que lhe é imputado. Prevalece pois o que Monteiro Fernandes designa por “critério de adequação funcional” da nota de culpa”.*

A 1ª instância decidiu esta questão com a seguinte fundamentação: *“quanto à invocada falta de descrição circunstanciada de alguns dos factos imputados (nas circunstâncias de tempo, lugar e modo), em nada se comprova qualquer violação do direito de defesa da trabalhadora ou de violação do princípio do contraditório, sendo perceptível, na nota de culpa, quais os comportamentos que lhe são imputados, bem como a sua continuidade e repetição, pelo menos, até ao momento em que a EP (representada pelo Sr. Provedor) deles teve conhecimento, que em nada a impediu de refutar tal factualidade, aludindo, ela própria, às circunstâncias em que ocorreram – a trabalhadora respondeu ponto por ponto a cada um dos factos que lhe eram imputados, apresentando as testemunhas que entendeu, que foram ouvidas pela EP, com excepção da testemunha G... que não foi apresentada pela própria Ré na data agendada para tal, tendo esta, inclusive, acabado por efectuar a pretendida “acareação” com a testemunha C... (...)”*.

No caso em apreciação lendo a nota de culpa (fls. 48 a 52) não notamos nela o vício que a recorrente lhe imputa.

Com efeito, nela se concretizam suficientemente a materialidade constitutiva das imputadas infracções disciplinares como por exemplo o caso ocorrido com a E... e a D... (ponto 4), a situação criada com a fotografia tirada ao utente C... e sua publicitação (pontos 7º a 10º e 14º), o corte de relações com a F... (ponto 11 a 13), a situação originada no facto de ter afirmado *“que o provedor era amante da D...”* e posteriores desenvolvimentos (pontos 17º a 34º).

Por outro lado, a empregadora na nota de culpa, sempre que possível, procede à indicação do tempo e do lugar onde os factos ocorreram.

Acresce que o modo como os factos foram descritos na nota de culpa foram bem compreendidos pela trabalhadora, tendo perfeita consciência dos actos que lhe são imputados; e tanto é assim que, em parte alguma, a descrição desses factos a impediu de exercer o contraditório, de exercer cabalmente o seu direito de defesa.

Consequentemente, não vemos onde ao PD possa ser inválido com base no vício invocado.

Chama ainda a recorrente à colação a causa de invalidade traduzida em a empregadora ter invocado na decisão final factos não constantes da nota de culpa (artº 382º nº 2 al. d) com referência ao nº 4 do artº 357º, ambos do CT).

Mais concretamente refere que os factos constantes nos pontos 15 (*“a arguida acusou a directora de ter preferências pela F.. ”*) e 30 (factos relacionados com *“os sacos do lixo das casas de banho”*) da decisão não constavam da nota de culpa.

Na verdade, nos termos do último preceito citado, na decisão final o empregador não pode invocar factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

A sentença julgou prejudicada a apreciação desta questão porquanto considerou inexistente a decisão final. Lê-se na sentença que *“alega a Ré que foram dados como “provados” factos que não constavam da “nota de culpa, considerados “casos graves” e que contribuíram para a “decisão” tomada pela Autora...»; assistindo razão à Ré, neste particular tocante, relativamente a alguns factos (ou episódios) só especificamente descritos pela EP na decisão final tomada, a apreciação de tal “nulidade” fica prejudicada, atentas as considerações acima tecidas em sede de questão prévia, por se considerar inexistente (e não suspensa) a decisão final de despedimento proferida pela Autora, havendo, tão só, nesta acção, que considerar a factualidade imputada em sede de Nota de Culpa, e a sua verificação, face os elementos constantes do procedimento disciplinar e a prova produzida”*.

Conforme a própria sentença reconhece assiste razão à apelante pois esses factos apenas foram descritos na decisão final.

Mas nem por isso, adiantamos já, o PD deve ser considerado inválido.

É que, para além dos factos que apenas surgiram na decisão final outros factos são imputados à apelante susceptíveis de integrarem infracções que, a provarem-se, poderão levar à conclusão sobre a verificação de justa causa de despedimento.

Como se refere no AC do STJ de 17.12.14 proferido no processo1552/07.0TTLSB.L1.S1 in [www.dgsi.pt/jstj](http://www.dgsi.pt/jstj) *“a desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão final que conclui pelo despedimento não conduz, de modo necessário, à declaração de invalidade de todo o procedimento disciplinar, cumprindo averiguar, na economia de ambas as peças processuais, em que factos assenta tal desconformidade e em que medida eles se reflectem no direito de defesa do trabalhador.*

*Detectada uma desconformidade factual entre a nota de culpa e a decisão de despedimento, com a identificação de factos novos de natureza não atenuativa*

*da responsabilidade do trabalhador, a consequência a retirar é a da impossibilidade de considerar esses factos na formulação do juízo da justa causa de despedimento”.*

Daí não ser o PD inválido não podendo, contudo, a matéria em questão ser ponderada para efeitos da formulação do juízo sobre a justa causa de despedimento.

#### Da prescrição do direito de exercer o poder disciplinar:

Esta prescrição refere-se apenas, nos termos da delimitação feita pela recorrente na alínea B) das conclusões, ao direito de e exercer o poder disciplinar relativamente ponto ao facto 22<sup>[2]</sup> *[fotografia tirada no Verão de 2013 (entre Junho e Setembro)]* e, para um melhor enquadramento, será analisada após a decisão que vier a ser tomada sobre a alteração da matéria de facto

#### Da alteração da matéria de facto:

Se bem interpretamos as alegações da apelante<sup>[3]</sup> esta pretende que matéria de facto seja alterada de seguinte forma:

[...]

Por tudo isto, decide-se, no mais, manter inalterada decisão de facto.

Cumpra a agora decidir sobre a questão da prescrição que acima deixamos em aberto.

Como se disse a prescrição apenas se refere ao direito de exercer o poder disciplinar relativamente ponto ao facto 20.

Dispõe o artº 329º, nº 1 do CT que *“o direito de exercer o poder disciplinar prescreve no prazo de um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime”* (nº 1 do art. 329º do CT);

Este prazo inicia-se independentemente do conhecimento do facto por parte do empregador ou do superior hierárquico e tem por finalidade, tal como consta da decisão recorrida, não só evitar que a perspectiva da punição seja mantida como uma ameaça indefinidamente suspensa sobre o trabalhador, a fim de lhe condicionar o comportamento e, inclusive, a capacidade reclamatória, como também a preservação do próprio fim da punição, de

forma a evitar o excessivo distanciamento entre a infracção e a sua correspondente sanção.

Este prazo só se interrompe com a notificação da nota de culpa nos termos do nº 3 do artº 353º do CT.

No caso, resulta da materialidade provada que a fotografia foi tirada ao utente C... entre Junho e Setembro de 2013.

Ora, assim sendo, à primeira vista, seria de concluir que em 19.12.14, data da notificação da nota de culpa, tinha já decorrido o prazo de um ano a que alude o nº 1 do artº artº 329º do CT.

Acontece, porém, que a infracção disciplinar não se consumou apenas com a tiragem da fotografia mas sim, e sobretudo, com a sua publicitação, cuja data a matéria de facto não revela e, por isso, se desconhece. Apenas sabemos que após a recepção da fotografia via SMS (ocorrida entre Setembro e Novembro de 2014 - facto 23) a ré exibiu a fotografia a colegas do Lar (facto 24).

Os dois factos (tiragem da fotografia e sua publicitação) não podem ser vistos isoladamente dada a sua interligação e, conforme se lê da decisão sob censura citando jurisprudência dom STJ. *“em caso de dúvida sobre as datas relevantes para a prescrição do procedimento ou das infracções, a dúvida corre contra o trabalhador: “É ao trabalhador que incumbe o ónus de alegação e prova dos factos determinantes da prescrição (ou caducidade, para quem assim o entenda) do exercício da acção disciplinar”*

Consequentemente, entende esta Relação não ter ocorrido a prescrição do direito em exercer a poder disciplinar relativamente aos factos que rodearam o episódio da tiragem da fotografia e sua publicitação.

#### Da justa causa:

A propósito desta questão escreveu-se na sentença: *“analisando o quadro fáctico dado como assente, vemos que a Ré/Trabalhadora, depois de estar afectada ao serviço da Autora, dirigia-se a duas colegas de trabalho dizendo-lhes “Tens a mania que és boa; Só dás graxa ao patrão; Andam sempre metidas no gabinete da directora”, virando-lhes a cara para o lado, dentro das instalações da EP, cantarolando refrões de cantigas de teor provocatório; deu conhecimento a mais que uma colega da fotografia que tirara a determinado utente em estado de nudez, expondo a pessoa em causa e publicitando o assunto, falando, por mais de uma vez, quando no domicílio desse mesmo*

*utente, das funcionárias do Lar, e de assuntos do foro privado do Sr. Provedor e da Directora Técnica, sem qualquer fundamento.*

*Estamos, pois, perante uma violação culposa (que se presume enquanto tal, por força do disposto no art. 799º do Código Civil), por a Ré/Trabalhadora, intencionalmente, não ter cumprido os seus deveres como trabalhadora, desde logo o resultante do art. 126º, nº 1 do Código do Trabalho, que prevê um dever geral de boa-fé por parte do empregador e do trabalhador na execução do contrato de trabalho, e o dever de respeito, previsto nas al. a) do art. 128º, nº 1 do Código do Trabalho (“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”),*

*Não basta, porém, como referimos, que se verifique uma das situações previstas no art. 351º, nº 2 do Código do Trabalho, mesmo que conjugada com outros comportamentos culposos para que se verifique inelutavelmente a ‘justa causa’ de despedimento, sendo necessário que o comportamento do trabalhador tenha gravidade e consequências que impossibilitem a manutenção da relação de trabalho - “A justa causa de despedimento assume (...) um carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insusceptível e ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas” (vide J. Leal Amado, op e loc cit).*

*A gravidade da conduta “deve ser apreciada em termos objectivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou de empregador normal, face ao caso concreto e segundos critérios de objectividade e de razoabilidade” (vide, neste sentido, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 10.01.1996, retirado do sítio [www.cidadevirtual.pt/stj](http://www.cidadevirtual.pt/stj)).*

*De facto, não se pode pretender analisar a conduta do trabalhador do ponto de vista da sua entidade empregadora; pois é claro que esta considerou a conduta como grave, tão grave que pretende despedi-la - “A gravidade do comportamento [do trabalhador]”, como ensina Jorge Leite (citado por J. Leal Amado, op cit., nota de rodapé p. 370) “deve entender-se como um conceito objectivo-normativo e não subjectivo-normativo, isto é, a resposta à questão de saber se um determinado comportamento é ou não grave em si e nas suas consequências não pode obter-se através do recurso a critérios de valoração subjectiva do empregador, mas a critérios de razoabilidade (ingrediente objectivo), tendo em conta a natureza da relação de trabalho, as circunstâncias do caso e os interesses em presença”.*

*A lei impõe que se faça uma ponderação global de diversos factores, de acordo com o concreto quadro fáctico sub judice, a apreciar objectivamente, segundo o critério de um bonus pater familias.*

*Existe, assim, justa causa de despedimento quando não é exigível ao empregador a manutenção do vínculo laboral, por constituir uma injusta imposição a este, sendo que esta inexigibilidade deve ser, como referimos, avaliada objectivamente, de acordo com o critério de um homem médio colocado na situação da entidade patronal e está intimamente ligada com a quebra de confiança resultante da actuação do trabalhador.*

*De facto, o princípio da confiança e da boa-fé no cumprimento dos contratos é especialmente importante nos contratos de trabalho, de longa duração e que originam uma série de vínculos pessoais, por força, desde logo, do disposto no art. 762º do Cód. Civil.*

*Assim, é necessário que a conduta do trabalhador seja “susceptível de destruir ou abalar essa confiança, de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da sua conduta” (vide, neste sentido, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17.01.2001, in Prontuário de Direito do Trabalho nº 60, p.53).*

*Nesta decorrência, ponderando a factualidade dada como provada, temos que ficou destruída totalmente esta relação de confiança decorrente do contrato de trabalho celebrado pelas partes, atenta a gravidade da conduta da trabalhadora.*

*De facto, trata-se de uma trabalhadora que, no âmbito das funções que desempenhava, e perante determinado utente do Lar, falava de assuntos internos do serviço e de cariz pessoal dos seus superiores hierárquicos (também não propugnando pelo bom relacionamento com as colegas de trabalho.*

*Neste quadro, não se vê como é que o empregador da Trabalhadora pode continuar a ter alguma confiança num seu trabalhador subordinado que, na execução do seu trabalho, não mantém bom relacionamento com os colegas, e expõe, sem fundamento, os seus superiores hierárquicos.*

*Num juízo de probabilidade sobre a viabilidade do vínculo laboral, como aquele que o tribunal tem de fazer a final (vide BERNARDO XAVIER, «Justa causa de despedimento: conceito e ónus da prova» in Revista de Direito e de Estudos Sociais XXX, 1, p. 65), considera-se que a relação entre empregador e*

*trabalhador, claramente, posta em crise pelo comportamento do trabalhador, foi suficientemente afectada para que deixe de ser exigível a sua manutenção ao seu empregador, pelo que se considera que o interesse do empregador em lhe pôr termo é, claramente, superior ao interesse do seu trabalhador na manutenção do contrato de trabalho.*

*Vigora nesta matéria vigora o princípio da proporcionalidade, por força do preceituado no artigo 367º do Código do Trabalho de 2003, o qual deve ser aplicado “de modo a que entre a sanção e o facto que a origina haja um natural equilíbrio, de molde a que aquela não se mostre desajustada com este” (vide neste sentido, Acórdão da Relação de Coimbra de 9 de Novembro de 2000, disponível em [www.trc.pt](http://www.trc.pt)), sendo que, deste ponto de vista, o despedimento, deve ser utilizado apenas em última instância, como “última ratio” (vide Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2 de Outubro de 1999, disponível em [www.cidadevirtual.pt/stj](http://www.cidadevirtual.pt/stj)).*

*A sanção de despedimento que vier a ser aplicada à Ré, mostra-se proporcionada e adequada aos factos por ela praticados, que agiu intencional, culposamente e de forma grave, sendo totalmente desapropriados os comentários que tecia e os comportamentos que mantinha com as colegas, pelo que não se adequaria a aplicação de qualquer outra sanção disciplinar à Trabalhadora, antes sendo necessário e ajustado, face à quebra total da relação fiduciária existente entre si e a sua entidade empregadora, o seu despedimento”.*

Sufragamos sem reservas este entendimento que não é beliscado pela alteração operada por esta Relação à matéria de facto.

Contudo, sem querermos ser repetitivos, sempre se dirá de forma abreviada que na determinação da justa causa de despedimento, há que apurar se estão, cumulativamente, verificados três elementos fundamentais a saber: se o comportamento imputado ao trabalhador é ilícito e culposo (elemento subjectivo) violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; se ocorre uma situação de impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho (elemento objectivo) e se ocorre uma relação causal (nexo de causalidade) entre aquele comportamento e aquela situação de impossibilidade.

De acordo com acórdão do STJ de 13-01-2010, procº 4583/06.3TTLSB.S1 “in” [www.dgsi.pt/jstj](http://www.dgsi.pt/jstj) <sup>[4]</sup> que temos vindo a citar noutros arestos desta Relação, existe a “impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral

*quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador, susceptível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.*

*E na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve recorrer-se ao entendimento do “bonus pater familiae”, de um “empregador razoável”, segundo critérios objectivos e razoáveis, em face do circunstancialismo concreto, devendo 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 se mostrem relevantes”, como estabelece o art. 396.º, n.º 2 do Cód. do Trabalho”.*

A impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral ocorrerá sempre que, num juízo de prognose, se possa concluir ter ocorrido a ruptura total da relação de fidúcia que deve existir entre trabalhador e empregador, ou seja, sempre que haja uma perda total de confiança no trabalhador por parte do empregador.

Há ainda a considerar que na aplicação da sanção haverá que levar em conta o princípio da proporcionalidade estabelecido no artigo 330º do Código do Trabalho (a sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor).

Não nos restam quaisquer dúvidas que o comportamento da ré, integrador de infracções disciplinares, minou definitivamente a relação de confiança que deve existir entre as partes pois, mesmo não se tendo provado qual o teor provocatório das cantigas, o facto é que é inexigível à autora a manutenção do vínculo laboral quando a ré, para além do mais, andou a referir que o Provedor era amante da uma funcionária e quando andou a exhibir a fotografia de um utente nu.

A perda de confiança é aqui total, mostrando-se adequada a aplicação da mais grave das sanções disciplinares, tanto mais que ré tinha já antecedentes disciplinares.

Por tudo isto a sentença recorrida deve ser mantida.

\*\*\*

**VI** - Termos em que se delibera julgar a apelação totalmente improcedente com integral confirmação da sentença impugnada.

\*

Custas a cargo da apelante.

\*

Coimbra, 07 de Abril de 2016

\*

(Joaquim José Felizardo Paiva)

(Paula Maria Videira do Paço)

(José Luís Ramalho Pinto)

**[1]** Nos termos do disposto no nº 6 do artº 63º do CT (despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante).

**[2]** Referida, entre outros, nos artºs 7 e 8 da nota de culpa.

**[3]** O artigo 640º nº 1 al. c) do NCPC manda, sob pena de rejeição, que o recorrente deva indicar a decisão que, no seu entender, deve ser proferida sobre as questões de facto impugnadas. No caso, a recorrente dá cumprimento a esta exigência na al. d) das conclusões remetendo para o corpo das alegações. Confessamos que, dada a maneira como estas se encontram elaboradas temos, por vezes, alguma dificuldade em perceber com rigor qual a decisão alternativa que a recorrente propugna para a matéria de facto impugnada pelo que desde já nos penitenciamos para um qualquer erro que possamos involuntariamente cometer.

**[4]** Tirado no âmbito do CT de 2003 mas que mantém actualidade em face do regime consagrado no actual CT de 2009.

---