

PARECER N.º 23/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 6187-DL/2023

I – OBJETO

1.1. Em 04.12.2023, por correio electrónico e posteriormente via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Administrativa - Gestora de Sinistros, acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Por documento escrito, recebido pela trabalhadora em 31.10.2023, a entidade empregadora comunicou à mesma a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, n.º1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Refª: Processo Disciplinar - Envio da Nota de Culpa

Ex.ma Senhora:

Dirigimo-nos a V. Exª. a fim de lhe remetermos, nos termos e para os efeitos dos normativos legais em vigor, a nota de culpa proferida no processo disciplinar ora instaurado contra V. Exª.

É intenção da sua entidade empregadora aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação, atentos os comportamentos que lhe são imputados na referida nota de culpa.

Com os melhores cumprimentos.

NOTA DE CULPA à trabalhadora ... (doravante designada Arguida), no procedimento disciplinar que lhe foi mandado instaurar pela sua entidade empregadora, "...", (doravante designada por Arguente) em virtude dos factos que lhe são imputados, a seguir discriminados:

A) INTRODUÇÃO:

I. A Arguida foi admitida ao serviço da Arguente, em 06/04/2021, com a categoria profissional de Administrativa - Gestora de Sinistros, para exercer as funções inerentes à sua categoria profissional.

II. A Arguente reuniu indícios seguros, concretos e objetivos, da prática de infração disciplinar por parte da trabalhadora ..., motivo pelo qual decidiu instaurar-lhe o presente procedimento disciplinar, com fundamento nos seguintes factos que lhe são imputados:

B) DOS FACTOS:

- 1. A Arguente é uma sociedade que se dedica a atividades combinadas de serviços administrativos.*
- 2. Conforme atrás referido, a Arguida foi admitida em 06/04/2021, detendo atualmente a categoria profissional de Administrativa - Gestora de Sinistros*
- 3. No âmbito das suas funções, o período normal de trabalho da Arguida é de 8 horas diárias e 40 horas semanais, com um horário de trabalho no período das 08h às 17h45, de segunda a sexta-feira.*
- 4. Sucede que, a Arguida tem vindo a apresentar atrasos sucessivos, e bem assim, diversas ausências injustificadas ao trabalho.*
- 5. No ano civil de 2023, a Arguida faltou injustificadamente ao trabalho, não tendo, em alguns desses dias, comunicado ou justificado previamente tais ausências, nem apresentado posteriormente qualquer motivo justificativo para as mesmas.*
- 6. De acordo com o apuramento efetuado, no ano civil de 2023, a Arguida não compareceu ao trabalho nos seguintes dias e horas:*

24/03/2023 1 dia

27/03/2023 2h13

06/04/2023 0h52

10/04/2023 1 dia

18/04/2023 2h15

28/04/2023 1 dia

23/05/2023 1h09

26/05/2023 1 dia

29/06/2023 1 dia

03/07/2023 1 dia

05/07/2023 0h52

06/07/2023 1 dia

07/07/2023 1 dia

28/07/2023 5h43

04/08/2023 1h

09/08/2023 1 dia

21/08/2023 1 dia

25/08/2023 1 dia

06/10/2023 0h44

09/10/2023 1 dia

23/10/2023 1 dia

Total 13 dias e 14h48

7. Assim, no presente ano de 2023, a Arguida apresentou sucessivas ausências, que totalizam, na presente data, 13 dias e 14h48, ou seja, o equivalente a 14 dias, 6 horas e 48 minutos de faltas injustificadas.

8. O comportamento da Arguida é totalmente inaceitável.

9. A Arguida agiu, intencional e deliberadamente, com a consciência de que através da conduta descrita estava a causar prejuízo sério e grave à sua entidade empregadora.

10. Como é evidente, depois de quase 15 dias interpolados de faltas injustificadas, não restou a Arguente outra alternativa que não fosse a de encetar o presente procedimento disciplinar.

11. É manifesto, pelo exposto, que a Arguida não cumpriu com os procedimentos de comunicação e justificação das ausências a que se encontra obrigada, apesar de solicitado pela Arguente.

12. A postura adotada pela Arguida demonstrou uma absoluta desconsideração e desinteresse pela sua entidade empregadora, pelas suas instruções, pelos legítimos interesses da mesma e pelas obrigações laborais que decorrem para a Arguida no âmbito do seu vínculo laboral.

13. Com as referidas ausências injustificadas e a não existência de qualquer comunicação prévia, a Arguida provocou reiteradamente a desorganização dos serviços e, conseqüentemente, prejudicou o normal funcionamento da equipa, pois a Arguente e os seus responsáveis não sabiam quando podiam contar com a presença da Arguida.

14. Com a sua descrita atuação a Arguida colocou em causa, de forma reiterada, o normal funcionamento da empresa e da equipa, revelando um absoluto desinteresse e desrespeito pelos seus deveres decorrentes do contrato de trabalho, nomeadamente pelo dever de assiduidade.

15. *Em face da conduta e comportamento descritos, é totalmente impossível à Arguente contar com o contributo da Arguida para a execução das suas funções, o que gera a imprevisibilidade e a insegurança do planeamento da atividade da empresa.*

16. *Pelo que a Arguente perdeu toda a confiança na Arguida.*

C) DA QUALIFICAÇÃO DOS FACTOS:

III. *O descrito comportamento da Arguida, ao apresentar 14 dias, 6 horas e 48 minutos de faltas injustificadas no ano civil de 2023, sem comunicar previamente as suas ausências com antecedência prevista na lei ou logo que possível, nem tão pouco ter apresentando à sua entidade empregadora qualquer motive justificativo para as mesmas, consubstancia uma grave e reiterada violação dos deveres legais para si decorrentes do seu contrato de trabalho, nomeadamente do dever de comunicar a ausência ao serviço, quando previsível, com a antecedência mínima de 5 dias, acompanhada da indicação do motive justificativo ou, quando a antecedência de 5 dias não possa ser respeitada por a ausência ser imprevisível, logo que possível, nos termos do disposto no art.º 253.º do Código do Trabalho.*

IV. *A Arguida incumpe igualmente, de forma reiterada, as regras internas existentes na empresa sobre esta matéria.*

V. *Consubstanciam, os comportamentos da Arguida, uma violação grave e reiterada do dever de comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade a que se encontra obrigada no âmbito do seu contrato de trabalho, nos termos da alínea b) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho.*

VI. *Os comportamentos adotados consubstanciam igualmente uma grave e reiterada violação dos deveres de zelo e diligência no desempenho das suas funções; de cumprimento das ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; e de promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, deveres cujo cumprimento se encontra adstrito no âmbito do seu contrato de trabalho, nos termos das alíneas c), e) e h) do n.º 1 do art.º 128.º do Código do Trabalho.*

VII. *As condutas da Arguida, pela sua gravidade, grau de culpa, carácter reiterado e consequências - falta de confiança da Arguente na mesma - tornaram, prática e imediatamente impossível a manutenção do vínculo laboral existente.*

VIII. *Com efeito, os descritos comportamentos da Arguida criaram na Arguente um sentimento de desconfiança relativamente ao comportamento futuro da Arguida, não sendo possível estar seguro de que a mesma se apresentará ao serviço e estará assegurado o normal funcionamento deste mesmo serviço, estando posta em causa, de forma irremediável, a confiança indispensável à manutenção do vínculo laboral.*

IX. Acresce que com a ausência reiterada de comunicação atempada das faltas, a Arguida pôs em causa o normal funcionamento da atividade da empresa, gerando o atraso nos serviços e prejuízos para a Arguente daí necessariamente decorrentes.

X. As condutas da Arguida nos termos constantes desta nota de culpa constituem, assim, fundamento para o despedimento com justa causa que a Arguente tem intenção de aplicar, de harmonia com o disposto nos números 1 e 3 e nas alíneas d) e g) do n.º 2 do art.º 351.º do Código do Trabalho.

D) CONCLUSÃO:

Nesta conformidade, constituem as referidas condutas da Arguida fundamento para o despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação, que a sua entidade empregadora tem intenção de aplicar.

Em face do exposto, deverá a Arguida, querendo, consultar o processo disciplinar que se encontra na sede da empresa, e responder à nota de culpa, tudo no prazo de 10 (dez) dias úteis, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.”

1.3. A trabalhadora não respondeu à Nota de Culpa.

1.4. Do processo constam ainda quatro documentos remetidos pela trabalhadora justificativos das faltas ocorridas nos dias 03.07.2023, 05.07.2023, 06.07.2023, 04.08.2023 e 27.10.2023.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

2.2. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e

em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.4. Constitui jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

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

2.6. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras

grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

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

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

2.9. Importa salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “*Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento*”, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o referido parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.10. Relativamente à modalidade de despedimento por facto imputável a trabalhador, a especial tutela dirigida a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e a trabalhadores no gozo de licença parental consubstancia-se ainda na presunção legal de que tal despedimento é feito sem justa causa, nos termos do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho. Tal presunção é *juris tantum*, isto é, pode, nos termos do art.º 350º, nº2, do Código Civil, ser ilidida mediante prova em contrário. Conforme refere a Prof.^a Maria Palma Ramalho “*Esta presunção é, nos termos gerais, uma presunção ilidível, cabendo ao empregador demonstrar, junto da CITE, que o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador não é devido ao seu estado ou situação, nem se funda em qualquer outra prática discriminatória.*”¹

2.11. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma forma muito mais minuciosa do que o procedimento disciplinar comum, atendendo ao carácter gravoso da

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

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, n.º4, *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, n.º1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu n.º2, 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 n.º2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no n.º1, 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;
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

² *Idem*, pg. 814

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”.

2.15. A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: “(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.”

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): “Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposos do trabalhador;

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

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento 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 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”.*

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Do conteúdo da Nota de Culpa afere-se que a trabalhadora faltou ao trabalho 13 dias, 14 horas e 48 minutos, num total de 14 dias completos, 6 horas e 48 minutos de ausência, não tendo apresentado justificação para tais faltas.

A conduta da trabalhadora é assim violadora do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, nos termos do art.º 128º, nº1, b), do Código do Trabalho, consubstanciando justa causa de despedimento nos termos do art.º 351º, nº2, g), do mesmo diploma.

3.2. A trabalhadora, embora não tenha respondido à Nota de Culpa, juntou quatro documentos justificativos das faltas ocorridas nos dias 03.07.2023, 05.07.2023 e 06.07.2023 e 04.08.2023, sendo que a falta porventura ocorrida em 27.10.2023 não é referida na Nota de Culpa.

3.3. Conforme já referido, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, seja ela directamente subsumível nas alíneas do art.º 351º, nº 2 ou decorrente da violação de qualquer outro dever do trabalhador, terá que se subsumir à cláusula geral de justa causa estabelecida no nº1 do artigo, para efeitos de verificação dos respectivos elementos integrativos. Conforme

refere o acórdão do TRP, proc. nº 6516/17.2T8VNG.P1, de 23.04.2018³, “I - Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente do disposto na al. g) do nº 2 do art. 351º do CT, não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante um certo número de dias quer sejam seguidos ou interpolados, há que demonstrar a existência de um comportamento culposos do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral. II - 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. (...)”. E, no mesmo seguimento, refere “Acrescendo, quanto à falta dada no dia 27 que, pese embora, tratar-se de uma infracção grave, por ter ocorrido “imediatamente anterior a dia de descanso” tal, por si só, não pode conduzir ao despedimento do A., já que não preenche a noção de justa causa.”

Assim, e 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 culposos do trabalhador, grave em si mesmo ou pelas suas consequências (elemento subjectivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objectivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos.

3.4. Por outro lado, e de acordo com as regras gerais, cabe ao empregador o ónus da prova destes elementos que compõem o conceito de justa causa⁴. A este propósito refere o acórdão do TRL, proc. nº 5222/12.9TTLSB.L1-4, de 10.09.2014⁵, que “Face aos arts. 342º e 799º do CC, sobre o empregador recai o ónus de provar que as faltas ocorreram e sobre o trabalhador impende o ónus de provar que comunicou as faltas ao empregador e, sendo caso disso, que apresentou a respectiva justificação.”

3.5. Assim, dos elementos constantes do processo remetido a esta Comissão, não se pode dar por demonstrada a prática pela trabalhadora daquelas faltas injustificadas, uma vez que não foram remetidos os respectivos recibos de vencimento correspondentes aos meses de Março, Abril, Maio, Junho, Julho, Agosto e Outubro, idóneos à comprovação da realidade alegada pela entidade empregadora, pelo que esta não demonstrou a violação pela trabalhadora do dever de assiduidade, previsto no art.º 128º, nº1, b), do Código do Trabalho.

³ Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/bb98f6eb8c16a06e802582a9004e6792?OpenDocument>

⁴ RAMALHO, Maria Palma, ob. cit., pg. 804

⁵ Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497ecc/8f8e46e92050649080257d56002e43b2?opendocument>

3.6. Por outro lado, também não logrou a entidade empregadora demonstrar objectivamente a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral em causa, pois não se vislumbra que tal comportamento, ainda que censurável do ponto de vista disciplinar, seja apto a comprometer irremediavelmente o vínculo laboral, num juízo de prognose, no sentido de quebra irreversível da confiança na conduta futura da trabalhadora, e sem que tenha sido invocado pela entidade empregadora a prática anterior de outras infracções disciplinares, designadamente semelhantes à aqui em causa.

3.7. Nestes termos, conclui-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de que o despedimento da trabalhadora lactante é feito sem justa causa, nos termos do n.º 2 do artigo 63.º 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 CITE **opõe-se ao despedimento** da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 3 DE JANEIRO DE 2024, 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).