

PARECER N.º 246/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 12.02.

Processo n.º CITE-D/724/2022

I – OBJETO

1.1. Por carta registada com aviso de receção enviada em **04 de março de 2022**, a entidade empregadora ... (doravante, abreviadamente, ...) remeteu à CITE 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 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. A Nota de Culpa foi enviada à trabalhadora, por correio registado com aviso de receção, e **foi pela mesma recebida no dia 8 de fevereiro de 2022.**

1.3. No dia 9 de fevereiro de 2022, a trabalhadora apresentou à entidade empregadora Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho por gravidez de risco clínico.

1.4. A Nota de Culpa enviada à trabalhadora arguida foi elaborada nos seguintes termos:

(...)

“A. A presente Nota de Culpa foi elaborada nos termos e para os efeitos do artigo 353º do Código do Trabalho, sendo intenção da ... (doravante abreviadamente designada de “...”, ou “Entidade Empregadora”), proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora ... (doravante designada por “Arguida”).

B. Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 355º do Código do Trabalho, dispõe a Arguida de 10 (dez) dias úteis para, querendo, consultar o processo e responder à Nota de Culpa, devendo, para o efeito, deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, e podendo, no mesmo prazo, juntar documentos, arrolar testemunhas e requerer outras diligências de produção de prova que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

C. A ausência de resposta, dentro do prazo fixado, vale como efetiva audiência da Arguida, para todos os efeitos legais.

D. São os seguintes os factos imputados à Arguida na presente Nota de Culpa:

§ 2.

1. A ... é uma sociedade comercial que se dedica à distribuição de mercadorias.
2. A Arguida está vinculada à ..., por contrato de trabalho de junho de 2018, desempenhando as suas funções operação do cliente ..., nas instalações deste cliente ...
3. A operação do cliente ..., destina-se à distribuição e ao abastecimento de bens essenciais a todas as lojas ... distribuídas pelo país, alguns deles perecíveis ou com prazos de validade.
4. A Arguida não se encontra filiada.
5. A Arguida não é representante sindical.
6. A Arguida assume as funções inerentes à categoria profissional de Operador de Armazém, na área de ...
7. No desempenho das suas funções, a Arguida, como Operador de Armazém, tem como tarefas principais descarregar e carregar viaturas, arrumar e armazenar embalagens e produtos, operar equipamentos de movimentação de cargas e descargas e preparar encomendas e colaborar, em geral, na sua recepção e expedição, proceder ao carregamento dos equipamentos entre outras tarefas que as suas chefias lhe possam indicar, dentro dos serviços logísticos que a ... presta ao seu cliente ..., no âmbito de tarefas necessárias e comumente desenvolvidas no armazém.
8. O registo de entrada e saídas ao serviço da ... é processado por sistema de ponto, designado ..., registo que é realizado informaticamente e, posteriormente, validado pelas respetivas chefias.
9. A Arguida tem um período normal de trabalho diário de 8 horas e semanal de 40 horas.
10. Durante o ano 2021, a Arguida não compareceu ao serviço nos seguintes períodos, quando, por horário de trabalho, a isso estava obrigada:

Data início	Data fim	Rúbrica	Total de Dias	Total de Horas
19/01/2021	22/01/2021	Falta Injustificada	4	32:00
09/06/2021	09/06/2021	Falta Injustificada	1	08:00
08/07/2021	09/07/2021	Falta Injustificada	2	16:00
07/08/2021	07/08/2021	Falta Injustificada	1	08:00
10/08/2021	11/08/2021	Falta Injustificada	2	16:00
17/08/2021	17/08/2021	Falta Injustificada	1	08:00
29/09/2021	29/09/2021	Falta Injustificada	1	08:00
01/10/2021	01/10/2021	Falta Injustificada	1	08:00
04/10/2021	04/10/2021	Falta Injustificada	1	08:00
08/10/2021	08/10/2021	Falta Injustificada	1	08:00
12/10/2021	12/10/2021	Falta Injustificada	1	08:00
05/11/2021	06/11/2021	Falta Injustificada	2	16:00
08/11/2021	08/11/2021	Falta Injustificada	1	08:00
19/11/2021	19/11/2021	Falta Injustificada	1	08:00
04/12/2021	04/12/2021	Falta Injustificada	1	08:00

11. Já durante o primeiro mês do ano 2022, a Arguida não compareceu ao serviço nos seguintes dias, durante todo o período normal de trabalho, quando, por horário de trabalho, a isso estava obrigada:

- Dia 3 de janeiro de 2022
- Dia 7 de janeiro de 2022
- Dia 11 de janeiro de 2022
- Dia 27 de janeiro de 2022

12. A Arguida não comunicou, nem previamente, nem posteriormente, ao seu superior hierárquico, ou a quem o substituísse, que iria faltar, ou que tivesse faltado por motivo justificado nos dias e horas indicados.

13. A ... contava com o trabalho da Arguida nos vinte e um dias completos em que esta injustificadamente faltou.

14. As faltas implicaram a não execução pela Arguida do trabalho que lhe compete e para a qual foi contratada.

15. Como se tal não bastasse, as faltas de 9 de julho de 2021, 7 de agosto de 2021, 1 de outubro de 2021, 4 de outubro de 2021, 8 de outubro de 2021, 5 de novembro de 2021, 8 de novembro de 2021, 19 de novembro de 2021 e 4 de dezembro de 2021 são graves por imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso ou feriado.

Senão vejamos,

- Dia 9 de julho de 2021 foi sexta-feira
- Dia 7 de agosto de 2021 foi sábado
- Dia 1 de outubro de 2021 foi sexta-feira
- Dia 4 de outubro de 2021 foi dia imediatamente anterior a feriado
- Dia 8 de outubro de 2021 foi sexta-feira
- Dia 5 de novembro de 2021 foi sexta-feira
- Dia 8 de novembro de 2021 foi segunda-feira
- Dia 19 de novembro de 2021 foi sexta-feira
- Dia 4 de dezembro de 2021 foi sábado

16. Tal como o são as de 3 e 7 de janeiro de 2022, segunda e sexta-feira respetivamente.

17. A Arguida registou ainda as seguintes ausências injustificadas ao serviço em tempos parciais que somam mais de seis dias:

- No dia 20 de fevereiro de 2021, compareceu ao trabalho entre as 6:20 e as 15:08 horas, tendo uma ausência de 13 minutos.
- No dia 15 de abril de 2021, compareceu ao trabalho entre as 6:09 e as 9:35 horas, tendo uma ausência de 4h42 minutos.
- No dia 22 de abril de 2021, compareceu ao trabalho entre as 6:27 e as 9:00 horas, tendo uma ausência de 5h27 minutos.
- No dia 3 de maio de 2021, compareceu ao trabalho entre as 6:39 e as 15:31 horas, tendo uma ausência de 9 minutos.
- No dia 24 de maio de 2021, compareceu ao trabalho entre as 6:42 e as 10:05 horas, tendo uma ausência de 4h37 minutos.
- No dia 7 de julho de 2021, compareceu ao trabalho entre as 6:26 e as 12:37 horas, tendo uma ausência de 2h49 minutos.

- No dia 22 de julho de 2021, compareceu ao trabalho entre as 6:31 e as 14:03 horas, tendo uma ausência de 1h33 minutos.
- No dia 13 de agosto de 2021, compareceu ao trabalho entre as 4:55 e as 10:16 horas, tendo uma ausência de 2h39 minutos.
- No dia 18 de agosto de 2021, compareceu ao trabalho entre as 6:45 e as 9:30 horas, tendo uma ausência de 5h15 minutos.
- No dia 31 de agosto de 2021, compareceu ao trabalho entre as 8:51 e as 8:56 horas, tendo uma ausência de 7h55 minutos.
- No dia 3 de setembro de 2021, compareceu ao trabalho entre as 5:06 e as 7:35 horas, tendo uma ausência de 5h31 minutos.
- No dia 7 de outubro de 2021, compareceu ao trabalho entre as 6:35 e as 15:31 horas, tendo uma ausência de 10 minutos.
- No dia 11 de outubro de 2021, compareceu ao trabalho entre as 6:31 e as 10:33 horas, tendo uma ausência de 4h05 minutos.
- No dia 18 de novembro de 2021, compareceu ao trabalho entre as 5:22 e as 6:21 horas, tendo uma ausência de 7h01 minutos.
- No dia 3 de dezembro de 2021, compareceu ao trabalho entre as 4:59 e as 12:08 horas, tendo uma ausência de 1h17 minutos.

18. Também aqui a Arguida não comunicou, nem previamente, nem posteriormente, ao seu superior hierárquico, ou a quem o substituisse, que iria faltar, ou que tivesse faltado por motivo justificado nos dias e horas indicados.

19. Para a ..., as tarefas desempenhadas pela Arguida são essenciais e necessárias, uma vez que nos dias em que faltou estava prevista a sua presença no planeamento e organização do trabalho para esses dias na área a que estava adstrita.

20. A pontualidade e a assiduidade da Arguida são igualmente essenciais para o cabal cumprimento das obrigações da ... no âmbito da prossecução da sua atividade e no cumprimento das suas obrigações contratuais com o cliente ...

21. Face às funções por si desempenhadas, as faltas dadas pela Arguida causaram prejuízos e distúrbios na organização do trabalho, tais como sobrecarga dos colaboradores e colegas da Arguida e alocação de outros colaboradores à área onde a Arguida exerce funções que se viram obrigados a efetuar as tarefas que lhe se encontravam adstritas.

22. Com efeito, diretamente do comportamento ilícito da Arguida, resultaram, designadamente, os seguintes prejuízos:

- i. No dia 20 de janeiro de 2021, o trabalhador ... foi obrigado a prolongar a Jornada de trabalho, com Presença de Banco de Horas de 1h12 mm.
- ii. No dia 29 de setembro de 2021, o trabalhador ... foi obrigado a prolongar a Jornada de trabalho, com Presença de Banco de Horas de 1h32 mm.
- iii. No dia 8 de outubro de 2021, a trabalhadora ... foi obrigada a prolongar a Jornada de trabalho, com Presença de Banco de Horas de 44 minutos.

iv. No dia 5 de novembro de 2021, o trabalhador ... foi obrigado a prolongar a Jornada de trabalho, com Presença de Banco de Horas de 1h31 mm.

v. No dia 5 de novembro de 2021, a trabalhadora ... foi obrigada a realizar trabalho suplementar de 1h56 mm.

vi. No dia 6 de novembro de 2021, sábado, o trabalhador ... foi obrigado a realizar trabalho suplementar de 8 horas.

23. Assim é notório que se tratam de prejuízos graves, tanto mais, que podiam ter sido evitados com o simples comportamento da Arguida em avisar a ... segundo os procedimentos estabelecidos e comunicar as faltas com a antecedência devida.

24. As ausências da Arguida implicaram igualmente atrasos de produção e no atendimento às solicitações do cliente, em absoluta contravenção dos seus deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência e de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

25. Tal comportamento, com faltas não justificadas reiteradas ao longo de todo o ano 2021, em vinte e um dias completo e ainda em tempos parciais que somam, pelo menos, mais de seis dias, sendo que em nove casos as faltas são graves por imediatamente anteriores ou posteriores a dias de folga, revela um nítido desinteresse e falta de diligência da Arguida no desempenho das suas funções laborais, sobrecarregando os seus colegas e provocando disfuncionalidades no funcionamento do estabelecimento da ...

26. Desinteresse esse que, com toda a desfaçatez, logo no primeiro mês do ano 2022, faltado quatro dias completos, sendo dois deles imediatamente anteriores ou posteriores a dias insiste em perpetuar, tendo já, injustificadamente ao serviço também faltas graves por imediatamente anteriores ou posteriores a dias de folga!

27. Torna-se, pois, patente a indiferença da Arguida perante a sua Entidade Empregadora, os seus colegas de trabalho e o cliente, e certo é que as faltas não foram comunicadas, impedindo a ... de reorganizar atempadamente os seus meios humanos, de modo a sanar as faltas injustificadas da Arguida.

28. O que bem revela, não apenas o desinteresse da Arguida pela organização e funcionamento da Entidade Empregadora, mas ainda a falta de solidariedade para com os seus colegas, que se viram subitamente sobrecarregados de trabalho para realizar as tarefas que à Arguida competiam.

29. Ficaram também comprometidos os deveres de boa conduta e de obediência, que existem no âmbito do poder de direção da ..., dado que a Arguida não obedeceu às ordens e instruções da sua Entidade Empregadora e superiores hierárquicos, não se apresentando ao serviço nas horas que haviam sido determinadas.

30. A conduta ilícita e culposa da Arguida colocou em causa a produtividade e a disciplina na empresa, devendo concluir-se que ficou irremediavelmente comprometida a indispensável confiança da Entidade Empregadora quanto ao futuro comportamento da Arguida, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

31. A gravidade das faltas torna-se ainda mais evidente ao ter-se em conta que a Arguida repetidamente adota este comportamento de faltar injustificadamente, o que apenas faz demonstrar que nem a própria Arguida se encontra interessada em manter a relação de trabalho.



32. De acordo com o artigo 351º, número 2, alínea g), do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.

33. De acordo com o artigo 248º do Código do Trabalho, considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário e, em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

34. Acrescenta o artigo 256º, número 2, do Código do Trabalho, que a falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

35. O período normal de trabalho encontra-se definido no artigo 198º do Código do Trabalho, correspondendo ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

36. Dispõe o número 1 do artigo 128º do Código do Trabalho, serem deveres do trabalhador, entre outros, os de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho e promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

37. Ora, a Arguida cumpria um período normal de trabalho diário de oito horas, tendo faltado sem justificação, ao longo do ano de 2021, em vinte e um dias completos e ainda em outros períodos inferiores ao período normal de trabalho diário que correspondem a, pelo menos, mais seis períodos normais de trabalho diário.

38. Ocorreram, assim, bem mais do dobro das 10 faltas injustificadas interpoladas num ano civil.

39. Sendo que em nove casos as faltas são graves por imediatamente anteriores ou posteriores a dias de folga!

40. Acresce que, como se viu, as faltas dadas pela Arguida causaram prejuízos e distúrbios na organização do trabalho da ..., como sobrecarga dos demais colaboradores e alocação destes à área onde a Arguida exercia funções, para efetuar as tarefas que lhe estavam adstritas, tendo ainda as suas ausências implicado um atraso na prestação do serviço ao cliente.

41. Tendo a Arguida vastos anos de experiência na ..., com pleno conhecimento das normas, diretrizes e práticas da ..., em especial as de boa conduta, assiduidade e pontualidade, forçosamente, torna menos expectável e admissível qualquer comportamento em contravenção das mesmas.

42. E, como se sabe, os trabalhadores devem pugnar pela preservação do bom nome, imagem e reputação da sua entidade patronal, e devem atuar em estrito cumprimento das regras e regulamentos internos, nos melhores interesses da empresa, dos seus colaboradores e clientes, o que não foi ostensivamente o caso da Arguida, que, face à gravidade do seu comportamento e nítido desinteresse no desempenho das tarefas profissionais, com prejuízo de terceiros, seja o cliente ou os seus colegas de trabalho, obriga a ... à salvaguarda da disciplina na empresa e da sua produtividade.

43. A conduta ilícita, voluntária e reiterada da Arguida, em clamoroso desrespeito pelos seus deveres de assiduidade e pontualidade, constitui violação da boa fé na execução do contrato de trabalho e quebra absoluta da confiança entre a ... e a Arguida, a qual ficou irremediavelmente comprometida e coloca em causa a idoneidade da conduta futura da Arguida.

44. Em suma, os factos apurados e acima descritos revelam que a Arguida violou, livre e conscientemente, os seus deveres laborais, consubstanciando um comportamento culposo e grave por parte da Arguida que preenche, entre outros, a previsão da alínea g) do número 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, e que pela sua gravidade, reiteração e consequências tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento nos termos do disposto no n.º1 desse normativo.(...)

1.5. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa.

1.6. Não existe prova testemunhal.

17. O processo foi instruído com os seguintes documentos:

- mapa de absentismo de 01.01.2021 a 30.06.2021;
- auto de instauração de processo disciplinar de 21.01.2022;
- procuração outorgada no dia vinte e sete de setembro de dois mil e vinte e um;
- registo de ausências e presenças da trabalhadora;
- nota de culpa;
- carta enviada à trabalhadora com remessa da nota de culpa;
- comprovativo da recepção que consta de impressão do portal dos CTT do acompanhamento do objeto com o código RH802251065PT;
- certificado de incapacidade temporária para o trabalho por gravidez risco.

- tudo num total de 44 fls.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido nos termos do 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 atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3. Um dos considerandos da referida Directiva 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;”.

2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 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. Em expressa correlação 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.

2.6. Ainda em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental *se presume feito sem justa causa*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.7. 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.

2.8. 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 na lei. Sendo que, neste contexto, a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora 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 nexo de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. 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).

2.12. O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho, enuncia exemplificativos de comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, em concreto a alínea g): “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.

2.13. E, relativamente ao conceito de justa causa, refira-se o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt: “ (...) O

conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...)

2.14. Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) 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 culposos 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”.

2.15. Com efeito, tem sido entendimento generalizado na jurisprudência, nomeadamente, no Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, disponível em www.dgsi.pt, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para

que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

2.16. Como doutamente refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2020, referente ao processo 3121/18.0T8BRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, “(...)nas faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja em cada ano civil, cinco consecutivas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, não se deve entender como assente que essas faltas dispensam a verificação dos restantes pressupostos da justa causa – por se tratarem de factos notórios - mas antes, que essas faltas configuram uma “(...) presunção – ilidível – de que tais ausências provocaram os tais danos ou riscos graves, podendo o trabalhador demonstrar que os mesmos não ocorreram, em absoluto ou foram diminutos ou moderados, bastando pensar em situações de avaria da máquina com que trabalhava – ou de outras a montante da sua, na cadeia de produção – durante, pelo menos, parte do período de cinco dias em que não compareceu ou da inexistência de trabalho, por não haver encomendas a satisfazer, durante todos ou alguns desses dias (...)”.

2.17. No caso em apreço, a trabalhadora é acusada de ter faltado injustificadamente ao longo de todo o ano 2021, em vinte e um dias completos e ainda em tempos parciais que somam, pelo menos, mais de seis dias, sendo que em nove casos as faltas são graves por imediatamente anteriores ou posteriores a dias de folga.

2.18. Mais vem acusada de no primeiro mês do ano 2022, ter faltado quatro dias completos, sendo dois deles imediatamente anteriores ou posteriores a dias insiste em perpetuar, tendo já, injustificadamente ao serviço também faltas graves por de folga.

2.19. Tais comportamentos geraram alegadamente prejuízos que a empregadora assim descreve:

i. No dia 20 de janeiro de 2021, o trabalhador ... foi obrigado a prolongar a Jornada de trabalho, com Presença de Banco de Horas de 1h12 mm.

ii. No dia 29 de setembro de 2021, o trabalhador ... foi obrigado a prolongar a Jornada de trabalho, com Presença de Banco de Horas de 1h32 mm.

iii. No dia 8 de outubro de 2021, a trabalhadora ... foi obrigada a prolongar a Jornada de trabalho, com Presença de Banco de Horas de 44 minutos.

iv. No dia 5 de novembro de 2021, o trabalhador ... foi obrigado a prolongar a Jornada de trabalho, com Presença de Banco de Horas de 1h31 mm.

v. No dia 5 de novembro de 2021, a trabalhadora ... foi obrigada a realizar trabalho suplementar de 1h56 mm.

vi. No dia 6 de novembro de 2021, sábado, o trabalhador ... foi obrigado a realizar trabalho suplementar de 8 horas.

2.20. Entende, por isso, a entidade empregadora que a conduta ilícita, voluntária e reiterada da Arguida, em clamoroso desrespeito pelos seus deveres de assiduidade e pontualidade, constitui violação da boa fé na execução do contrato de trabalho e quebra absoluta da confiança entre a ... e a Arguida, a qual ficou irremediavelmente comprometida e coloca em causa a idoneidade da conduta futura da Arguida.

2.21. E ainda que os factos apurados revelam que a Arguida violou, livre e conscientemente, os seus deveres laborais, consubstanciando um comportamento culposo e grave por parte da Arguida que preenche, entre outros, a previsão da alínea g) do número 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, e que pela sua gravidade, reiteração e consequências tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento nos termos do disposto no n.º1 desse normativo.

2.22. Compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, 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.

2.23. E nomeadamente que através de prova carregada para o processo disciplinar possam ilidir a presunção que decorre do artigo 63º, n.º 2 do Código do Trabalho.

2.24. Considerando na sua globalidade o processo disciplinar, constatamos que os únicos elementos disponíveis para apreciação são os factos constantes da nota de culpa, que vertem naturalmente a versão da empregadora, e os registos de absentismo da trabalhadora arguida.

2.25. Como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, 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.

2.26. É, por isso, nosso entendimento que, no caso concreto, dos factos, tal como configurados na nota de culpa, e a prova que instrui o processo disciplinar, **nada nos permite antecipar uma relação de causa-efeito entre a conduta da trabalhadora e um putativo cenário de imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.**

2.27.A impossibilidade de subsistência do vínculo deve reconduzir-se à ideia de inexigibilidade da manutenção do contrato por parte do empregador, e deve traduzir uma impossibilidade prática, no sentido de que deve relacionar-se com o caso em concreto, e deve ainda ser imediata, no sentido de comprometer, desde logo, o futuro do vínculo.

2.28. Nas palavras de Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho”, 13ª Ed., pág. 559, “não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço in concreto dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante a realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo (termo apostado ao contrato, sanções disciplinares conservatórias).”

2.29. Verifica-se a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador, suscetível 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.

2.30. A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infração disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação

relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

2.31. A justa causa traduz-se, assim, numa situação de impossibilidade prática, de inexigibilidade no confronto dos interesses opostos das partes – essencialmente o da urgência da desvinculação do empregador e o da conservação do vínculo por parte do trabalhador.

2.32. E de tal sorte que, face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade. (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em www.dgsi.pt)

2.33. Segundo se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in www.dgsi.pt, “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspetivada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

2.34. Sendo que, na referida ponderação não poderá deixar de se atender que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 330.º.

2.35. Citando de novo Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), “a ideia de que o despedimento constitui uma saída de recurso para as mais graves «crises» de disciplina – justamente aquelas que, pela sua agudeza, se convertem em crises do próprio contrato – implica que o uso de tal medida seja balanceado, face a cada caso concreto, com as restantes reacções disciplinares disponíveis. A justa causa só pode ter-se por verificada

quando – repete-se – não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.”.

2.36. É neste contexto que entendemos que não foi apresentada prova bastante e sólida de que as condutas imputadas à arguida constituem comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, também não provadas diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.37. E concluímos, por isso, que, no caso concreto, a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, e que, na ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, tal como configurados no único elemento de que dispomos, e que é a nota de culpa, o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional,

2.38. Entendemos igualmente que a entidade empregadora não comprova que qualquer daquelas faltas lhe tenha determinado diretamente prejuízos ou riscos graves para o trabalho, sendo que não basta a mera alegação dos mesmos, não permitindo assim concluir que o comportamento da trabalhadora, seja subsumível à justa causa de despedimento prevista na referida al. g) do n.º 2 do art.º 351º.

2.39. E que não foram igualmente concretizadas quaisquer consequências sobrevindas das referidas faltas, uma vez que os factos alegados não são concludentes no sentido de uma impossibilidade de manutenção da relação laboral, pressuposto da aplicação da decisão de despedimento.

2.40. Acresce ainda o importante facto de desconhecermos o registo de infrações disciplinares da trabalhadora arguida, facto que pode e deve depor a seu favor na decisão a tomar e que, quanto a nós, não foi devidamente ponderado para entidade empregadora.

2.41. A sanção disciplinar de despedimento deve ser aplicada apenas em situações de crise mais graves, de perturbação da relação de trabalho insuperáveis, em que uma sanção conservatória da relação de trabalho não se mostre adequada, o que pelas razões que deixámos expostas, é nossa firme convicção, não se verifica no caso em apreço.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE MARÇO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.