

PARECER N.º 492/CITE/2022

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 2273-DL/2022

I – OBJETO

1.1. Em 04.07.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa, da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Esteticista, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

1.2. Por carta datada de 24.05.2022, foi a trabalhadora notificada da nota de culpa, cujo teor se transcreve:

“Exma. Senhora:

Venho por este meio, comunicar a V. Ex.ª, que lhe foi instaurado um processo disciplinar, para averiguação do seu comportamento.

Serve a presente, também, para, nos termos legais, informá-la da intenção da (...), de proceder à aplicação de uma sanção disciplinar a V. Ex.ª, nos termos e com os fundamentos da nota de culpa, que se junta, à qual deverá responder por escrito, juntar documentos ou solicitar diligências de prova, que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade, no prazo de 10 dias úteis a contar da receção desta.

(...)

*

NOTA DE CULPA COM INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO

A ..., em processo disciplinar que move contra a sua trabalhadora ..., Esteticista, vem deduzir a presente nota de culpa, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1.

A Sra. ..., doravante designada como arguida, é funcionária da arguente (...), ai exercendo as funções de esteticista, desde o dia 01/02/2017.

2.

A Entidade Patronal teve conhecimento que, no decorrer do mês de Abril e Maio de 2022, a arguida teve comportamentos dolosos, susceptíveis de procedimento disciplinar, tendente ao seu despedimento imediato e com justa causa.

Assim,

3.

A Entidade Patronal, com a aproximação do fim da licença de maternidade da arguida, reuniu-se com esta, no dia 14/02/2022 com a com o intuito de serem escolhidos o horário de amamentação, o gozo das férias vencidas e não gozadas, formações a serem frequentadas pela arguida, actualização do regulamento da empresa, entre outros assuntos.

4.

Assim, a Sra. ..., cuja licença de maternidade terminava dia 23 de Março de 2022, comprometeu-se a enviar à Entidade Patronal, por escrito, qual o período de amamentação que desejava, bem como os dias de férias, pronunciando-se, formalmente, sobre todo o teor da referida reunião.

5.

Todavia, esta comunicação chegou apenas no dia 15 de Março de 2022, num envelope deixado por baixo da porta do seu local de trabalho, o que demonstra desleixo.

6.

Perante uma mudança de posição com o que havia sido acordado verbalmente, foi combinada uma nova reunião entre as partes.

7.

Aqui chegadas, sem que qualquer queixa houvesse por parte da arguida, a mesma pretendia uma resolução do contrato de trabalho, que a unia com a Entidade Patronal, ao que a mesma acedeu.

8.

Todavia, a mesma não veio a concretizar-se, devido a uma discrepância de valores relativamente à compensação que a arguida desejava e aquela a que legalmente tinha direito.

9.

Até então, após a última reunião, com a presença dos advogados de ambas as partes, a arguida não se pronunciou formalmente sobre qualquer um dos assuntos tratados, ainda que se tenha comprometido a tal

10.

Deste modo, na falta de pronunciamento da arguida, esta gozaria as férias de 2021 logo a seguir ao término da licença de maternidade e teria que apresentar-se, ao trabalho, no dia 16 de Abril de 2022.

11.

Contudo, no dia 16 de Abril de 2022, a arguida não se apresentou ao trabalho.

12.

Por isso, foi-lhe enviada uma comunicação, pela Entidade Patronal, dentro do horário em que deveria estar a trabalhar, na medida em que pôs em causa a laboração da empresa, o que causou prejuízos e transtorno, pelo que o mesmo não deveria suceder no sábado seguinte.

13.

O que veio, efectivamente, a suceder, na medida em que a arguida voltou a faltar, no dia 23 de Abril de 2022, sem avisar nem justificar.

14.

Após tudo isto, sem mais, a Sra. ..., após o gozo das suas férias e não antes, tendo ignorado todas as comunicações da Entidade Patronal, enviou, no dia 21 de Abril de 2022, uma comunicação de resolução do contrato, com justa causa, por sua iniciativa.

15.

Entre outros argumentos, a trabalhadora acusa a Entidade Patronal de dever-lhe créditos salariais e de ter praticado assédio, sobre si, desde o Início da sua gravidez.

16.

Deste modo, discordando da licitude deste despedimento, por Iniciativa do trabalhador, a Entidade Patronal, através de carta registada, com aviso de recepção, respondeu à arguida, no dia 26 de Abril de 2022, solicitando o retorno ao trabalho, rebatendo todos os seus argumentos.

17.

A Entidade Patronal, para além de considerar os argumentos apresentados pela arguida como fantasiosos e sem qualquer fundamento, sentiu que houve uma quebra da lealdade e tentativa da arguida em lesar o seu bom nome.

18.

Tendo recebido resposta da Entidade Patronal, a arguida não se manifestou, ainda que lhe fosse solicitado que a assinatura, aposta na resolução, fosse reconhecida notarialmente, de forma presencial.

19.

Consequentemente, a trabalhadora-arguida faltou, injustificadamente no dia 16 e 23 de Abril de 2022, bem como nos dias 28,29 e 30 do mesmo mês.

20.

Por outro lado, faltou, também, nos dias 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20 e 21 de Maio de 2022, não se prevendo o seu retorno.

21.

Até à presente data, a Sra. ... nada mais comunicou ou justificou, obrigando a Entidade Patronal a reagendar as marcações efectuadas, o que causou danos patrimoniais à empresa, demonstrando desinteresse pelo cumprimento, com diligência, das suas obrigações.

22.

A Entidade Patronal viu-se obrigada, inclusive, a contratar uma nova funcionária, para cumprir com a agenda da arguida, sob pena de perder definitivamente alguns clientes.

23.

A arguida com desleixo e falta de zelo, com o argumento de ser lactante, o que lhe dá direitos, mas não lhe retira os deveres, fez, a seu bel-prazer, tudo o que quis, sem respeito pelos deveres que lhe assistiam.

24.

Por outro lado, a Entidade Patronal zelou pelos direitos da trabalhadora, que se recusou a colaborar na organização do seu retorno ao trabalho, ora mudando de opinião, ora remetendo-se ao silêncio.

Isto posto,

25.

A arguida causou culposamente, com estes comportamentos, prejuízos sérios à sua Empregadora mas, sobretudo, uma desconfiança em relação à sua idoneidade e fidelidade, que não mais será ultrapassado por aquela.

26.

Fê-lo de forma culposa e pela gravidade e consequências de tais comportamentos torna impossível a subsistência da relação de trabalho.

27.

A Entidade Patronal deixou de ter confiança na trabalhadora.

28.

O comportamento da arguida está incurso no artigo 351.º n.º 1 e n.º 2 als. d), e) e g) do Código do Trabalho.

29.

A arguida não é dirigente nem delegada sindical, não existindo comissão de trabalhadores.

30.

Estes comportamentos são culposos e pela sua gravidade e consequências, constituem justa causa de despedimento.

31.

A arguida, com os comportamentos acima descritos, violou de forma grave, ilegítima e reiterada os deveres de respeito e lealdade para com a Entidade Patronal, bem como o de assiduidade, ao não comparecer ao serviço, nos supracitados dias, sem que tenha legalmente direito, nem tendo apresentado qualquer justificação para o efeito.

Termos em que deve promover-se aplicação de uma sanção disciplinar à arguida, neste caso o seu imediato despedimento, com justa causa, devendo esta, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de dez dias úteis, respondendo à nota de culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos do artigo 355 n.º 1.º do Código do Trabalho.”.

1.3. A trabalhadora, através do seu ilustre mandatário, apresentou resposta à Nota de Culpa nos seguintes termos:

“..., antiga trabalhadora da (...), residente na (...), tendo sido notificada da nota de culpa deduzida por (...), vem deduzir a sua resposta, nos termos e com os seguintes fundamentos:

I – Questão prévia – da nulidade do processo

1.

A Sra. ... despediu-se com justa causa da (...) através de comunicação enviada no pretérito dia 19 de abril de 2022.

3.

... tendo a mesma sido recepcionada pela, à data, entidade empregadora, no dia 21 de abril de 2022, bem como posteriormente enviou a mesma comunicação com o reconhecimento notarial da sua assinatura.

4.

Ou seja, independentemente do entendimento que a entidade empregadora tenha acerca da licitude da justa causa, a Sra. ... cessou o seu vínculo laboral a partir dessa mesma data.

5.

Assim sendo, e salvo melhor opinião, cessou o poder disciplinar da entidade empregadora sobre a Sra. ..., por esta já não ser trabalhadora da (...).

6.

Consequentemente, não existindo poder disciplinar, não pode ser instaurado qualquer processo ou procedimento disciplinar por falta de legitimidade da entidade empregadora...

7.

... sendo nulo o presente processo, requerendo desde já que seja declarada essa mesma nulidade.

8.

Alguma questão que a entidade empregadora queira resolver relacionada à extinta relação laboral terá de ser dirimida noutros fóruns e por outros meios que não este.

9.

Aliás, tal como está a proceder a Sra. ..., com vista a obter os créditos salariais que lhe são devidos pela aqui entidade empregadora.

Não concedendo o supra alegado mas por mera cautela de patrocínio

II – Dos factos alegados

10.

Apesar do presente processo ser nulo por falta de legitimidade da entidade empregadora, e, consequentemente, tudo o que nele vai vertido dever ser considerado como não escrito...

11.

Constata-se a existência de factos, nomeadamente os artigos 6, 7, 8 e 9 que vieram ao conhecimento da Exma. Instrutora em virtude do exercício das suas funções enquanto advogada,

12.

Nomeadamente factos de que tenha tido conhecimento no âmbito de quaisquer negociações malogradas, orais ou escritas, em que tenha intervindo.

13.

Ou seja, são vertidos factos em clara violação do dever de segredo profissional, de acordo com o artigo 92.º, n.º 1, al. f) do Estatuto da Ordem dos Advogados.

14.

Devendo também ser considerados os mesmos artigos nulos.

15.

Sendo que está também o mandatário, ora subscritor, obrigado a guardar segredo profissional, não se pronunciará sobre esses mesmos factos.

16.

Quanto às supostas faltas dadas pela Sra. ..., a mesma ou estava de férias (como no dia 16 de abril) ou já não encontrava ao serviço da entidade empregadora, sendo totalmente alheia ao que aconteceu nesses mesmos dias, impugnando-se assim o vertido nos artigos 10 a 13 e 19 a 25.

17. Os artigos 14 a 18 também se impugnam expressamente por os mesmos não serem mais do que uma versão adjetivada do despedimento com justa causa efectuada pela Sra. ..., não sendo, mais uma vez, este o fórum apropriado para discutir tal facto.

18.

Impugnam-se também os artigos 26 a 31 por serem conclusivos e não estar dentro dos poderes da entidade empregadora tentar aplicar qualquer sanção disciplinar por falta de legitimidade.

Termos em que, e nos melhores de Direito, deve o presente procedimento disciplinar ser declarado nulo por falta de legitimidade da entidade empregadora para promover o mesmo;

Caso assim não se entendendo, mas não concedendo, deve o presente procedimento ser arquivado e em consequência ser a arguida absolvida.”

1.4. Do processo constam ainda os seguintes documentos:

- Cópia de Procuração forense da entidade empregadora em favor da ilustre mandatária e instrutora do processo disciplinar;

- Cópia de auto de ocorrência;
- Cópia de documento dirigido à trabalhadora;
- Cópia de mapa de férias;
- Cópia de documento não identificado, mas referente ao mês de abril de 2022;
- Cópia de documento não identificado, mas referente ao mês de abril de 2022;
- Cópia de Termo de abertura;
- Cópia de Procuração forense da trabalhadora em favor do seu ilustre mandatário;
- Cópia de tomada de declarações de ...;
- Cópia de proposta de decisão final;

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 e continuada 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 actividade profissional.

2.5. Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.6. Como corolário deste princípio, o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se 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. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.9. 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. 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).

2.11. O n.º 2 do citado artigo 351.º 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”.

2.12. 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 culposo 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 (...).”

2.13. Nas palavras de Monteiro Fernandes, 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 culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.14. Com efeito, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o 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.

2.15. Tal como muito bem se explica no 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 (...)*”.

2.16. Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador “manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos/as trabalhadores/as com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2.17. No caso em apreço, refere a entidade empregadora que a trabalhadora após o gozo das suas férias e não antes, tendo ignorado todas as comunicações da entidade empregadora, no dia 21.04.2022, enviou uma comunicação de resolução do contrato, com justa causa, por sua iniciativa, invocando, entre outros, que a entidade empregadora lhe devia créditos laborais e de ter praticado assédio, desde o início da gravidez.

2.18. Desse modo, menciona o empregador que, discordando da licitude desse despedimento, por iniciativa do trabalhador, remeteu carta registada com AR, solicitando o retorno ao trabalho, rebatendo todos os seus argumentos, bem como solicitou, que a assinatura, aposta na resolução, fosse reconhecida notarialmente, de forma presencial.

2.19. Acrescenta a entidade empregadora que para além de considerar os argumentos apresentados pela arguida como fantasiosos e sem qualquer fundamento, sentiu que houve uma quebra de lealdade e tentativa da arguida em lesar o seu bom nome.

2.20. Consequentemente, refere a entidade empregadora que a trabalhadora faltou injustificadamente nos dias 16, 23, 28, 29 e 30 de abril de 2022 e 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20 e 21 de maio de 2022, não se prevendo o seu retorno.

2.21. Refere ainda a entidade empregadora que a trabalhadora nada mais comunicou ou justificou, obrigando o empregador a reagendar as marcações efectuadas, o que causou danos patrimoniais à empresa, demonstrando desinteresse pelo cumprimento, com diligência, das suas obrigações, bem como forçou a empregadora a contratar uma nova funcionária.

2.22. Acrescenta o empregador, que o comportamento da arguida está incurso no artigo 351.º n.º 1 e n.º 2 alíneas d), e) e g) do CT.

2.23. Na ótica do empregador, os comportamentos da trabalhadora são culposos e pela sua gravidade e consequências, constituem justa causa de despedimento, violando de forma grave, ilegítima e reiterada os deveres de respeito e lealdade para com a entidade empregadora, bem como o de assiduidade.

2.24. Por sua vez, a trabalhadora respondeu à nota de culpa, pugnando pela nulidade do processo disciplinar, visto que se despediu com justa causa, por carta enviada no dia 19 de abril de 2022 e recebida pela entidade empregadora, motivo pelo qual, cessou a legitimidade da entidade empregadora em exercer o poder disciplinar.

2.25. De igual modo, a trabalhadora impugnou os factos constantes dos artigos 6 a 9 da nota de culpa por violação do dever de segredo profissional por parte da ilustre instrutora do processo disciplinar.

2.26. Relativamente às faltas, refere a trabalhadora que ora estava de férias, ora já não se encontrava ao serviço da empregadora, em virtude do despedimento com justa causa.

2.27. Num primeiro momento, importa abordar a questão da legitimidade da entidade empregadora em instaurar o presente procedimento disciplinar. Ora, se por um lado, a entidade empregadora entende que o vínculo se mantém, uma vez que a trabalhadora não remeteu o reconhecimento notarial presencial, da assinatura constante da comunicação de resolução do contrato de trabalho, por outro, a trabalhadora refere que o fez.

2.28. Porém, nem a comunicação de resolução do contrato de trabalho recebida pela empregadora em 21.04.2022, nem o eventual reconhecimento notarial presencial da assinatura constam dos documentos remetidos a esta Comissão.

2.29. Assim, não se encontrando documentalmente comprovada a cessação do vínculo contratual, esta Comissão decide emitir o presente Parecer.

2.30. Na sequência de todo o exposto e 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.

2.31. Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, à resposta dada pela trabalhadora à nota de culpa e a prova carreada para o presente processo, importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.32. Ora, no caso em apreço, somos de concluir que os elementos juntos ao processo não são demonstrativos das faltas injustificadas de que vem acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias, nem da violação dos restantes deveres imputados à trabalhadora.

2.33. Pelo contrário, relativamente aos dias 16.04.2022 e 23.04.2022, o que se verifica dos documentos carreados para o processo, é que a trabalhadora se encontrava no gozo de férias.

2.34. De facto, o empregador não logrou demonstrar o que alega, nomeadamente através da junção do recibo de vencimentos onde conste o desconto na retribuição pelas ausências consideradas injustificadas e/ou a junção de cópia do registo a que alude a alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

2.35. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que a trabalhadora arguida tenha adotado um comportamento culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro organizativo 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, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

2.36. Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.

2.38. Com efeito, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE JULHO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.