

## **PARECER N.º 593/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 3002-DG/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 22.08.2022, via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Operador com menos de 5 anos, acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do nº1 e da alínea a) do nº3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

**1.2.** Em 20.07.2022, via CAR, e na sequência de devolução de CAR expedida para a trabalhadora em 01.07.2022, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

*“Ex.ma. Senhora,*

*Junto segue a nota de culpa referente ao processo disciplinar que lhe foi instaurado.*

*Nos termos do disposto no artigo 355.º, n.º 1, do Código do Trabalho, V.ª Ex.ª dispõe do prazo de 10 dias úteis para, querendo, responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

*No mesmo prazo, poderá consultar o processo disciplinar, no escritório da instrutora nomeada, Dr.ª ..., sito em Rua de ..., ... .., n.º 9, ...-....*

*Sem mais de momento, subscrevo-me com os melhores cumprimentos.*

**NOTA DE CULPA**

*I. Considerações Prévias*

*A administração da sociedade comercial com a firma "... - Gestão de ..." (doravante Arguente) com o número único de matrícula e de identificação de pessoa coletiva ..., com sede em ..., Rua ..., ..., determinou a abertura de processo disciplinar contra a trabalhadora ... (doravante Arguida) com o cartão de cidadão n.º ..., válido até 09/03/2022, com o número de identificação fiscal ..., beneficiária da Segurança Social n.º ..., residente em Bairro do ...I, n.º 12, ..., ....*

*O processo disciplinar foi instaurado pelo facto de a Arguente ter tomado conhecimento da prática de infrações disciplinares por parte da Arguida.*

*Para a instrução do processo a administração nomeou, como instrutora, a Dr.ª ..., advogada, com escritório em Rua de ..., Edifício ... ..., n.º ..., em ....*

*II. Dos factos imputados à Arguida*

*1. A Arguida foi admitida ao serviço da Arguente por contrato de trabalho sem termo, celebrado em 3 de agosto de 2021, para exercer as funções inerentes à categoria profissional de "operador com menos de 5 anos", no estabelecimento comercial explorado pela Arguente denominado "...", sito em ...*

*2. No ano civil em curso, a Arguida faltou ao trabalho, inúmeras vezes ao trabalho, sem comunicar previamente as faltas e sem dar qualquer justificação à Arguente, antes ou depois das mesmas.*

*Vejamos,*

*3. Em janeiro do corrente ano, a Arguida faltou ao trabalho nos dias 26, 27 e 28.*

*4. De acordo com o horário de trabalho da Arguida, nos dias 29, 30 e 31 de janeiro seriam dias de descanso obrigatório e complementar.*

*5. Tendo a Arguida faltado ao trabalho no dia 28 de janeiro, conclui-se que esse dia é anterior aos seus dias de descanso que tiveram lugar de 29 a 31 de janeiro.*

*6. Em fevereiro do corrente ano, a Arguida faltou ao trabalho nos dias 2, 3, 4, 5, 6, 20 e 23.*

*7. De acordo com o horário de trabalho da Arguida, nos dias 21 e 22 de fevereiro seriam dias de descanso obrigatório e complementar.*

*8. O que significa que a Arguida faltou ao trabalho 5 dias seguidos (2 a 6 de fevereiro).*

9. Tendo a Arguida faltado ao trabalho no dia 20 de fevereiro, conclui-se que esse dia é anterior aos seus dias de descanso, designados para os dias 21 e 22 do mesmo mês.

10. Em março do corrente ano, a Arguida faltou ao trabalho nos dias 16, 19, 20 e 23.

11. Em abril do corrente ano, a Arguida faltou ao trabalho nos dias 6, 8, 9, 10, 22, 26 e 29.

12. Em maio do corrente ano, a Arguida faltou ao trabalho nos dias 21, 22, 26 e 29.

13. De acordo com o horário de trabalho da Arguida, nos dias 23 e 24 de maio seriam dias de descanso obrigatório e complementar.

14. Tendo a Arguida faltado ao trabalho no dia 22 de maio, conclui-se que esse dia é anterior aos seus dias de descanso, designados para os dias 23 e 24 do mesmo mês.

15. Em junho do corrente ano, a Arguida faltou ao trabalho nos dias 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18 e 19.

16. De acordo com o horário de trabalho da Arguida, nos dias 6, 7, 13 e 14 de junho seriam dias de descanso obrigatório e complementar.

17. Daqui decorre que a falta ocorrida no dia 5 de junho é anterior aos seus dias de descanso, designados para os dias 6 e 7 do mesmo mês.

18. Por sua vez, a falta ocorrida no dia 12 de junho é anterior aos seus dias de descanso, designados para os dias 13 e 14 do mesmo mês.

19. Ou seja, em junho, a Arguida faltou ao trabalho 13 dias seguidos.

20. Concluindo: desde o dia 1 de janeiro de 2022 até à data, a Arguida faltou ao trabalho, no total, 38 dias.

21. Como resulta do exposto, a Arguida faltou diversas vezes, nos dias anteriores e nos dias posteriores ao dia de descanso.

*III. Da violação dos deveres laborais e da proposta da sanção disciplinar a aplicar*

Nos termos do disposto no artigo 128.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho, o trabalhador tem o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

*Como resulta da factualidade acima alegada, a Arguida falta reiteradamente ao trabalho, não cumprindo o horário que lhe é atribuído, o que causa prejuízos e graves perturbações na organização da Arguente.*

*Somando todas as horas decorre do alegado que a Arguida faltou 181 horas e 30 minutos, sendo que, nenhuma destas faltas foi autorizada pela Arguente, nem sequer justificada, pelo que são consideradas faltas injustificadas.*

*O que consubstancia a violação do referido preceito legal.*

*Acresce que, muitas destas faltas injustificadas ocorreram imediatamente após um dia de descanso, o que constitui infração grave, atento o exposto no artigo 256.º, n.º 2 do Código do Trabalho.*

*A Arguida agiu de forma livre e consciente, o que constitui uma atuação culposa.*

*A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, como decorre do artigo 330.º do Código do Trabalho.*

*Face ao que vai dito, é intenção da Arguente aplicar a sanção disciplinar do despedimento com justa causa, prevista no artigo 328º, n.º 1, alínea f), do Código do Trabalho, precisamente por entender ser proporcional à gravidade das infrações e à culpabilidade da Arguida.*

*No caso em apreço, a Arguida manteve um comportamento ilícito, grave e culposos, violando reiteradamente o seu dever de assiduidade com isto tornando, imediata e praticamente impossível, a subsistência da relação de trabalho.*

*Assim, está verificado o conceito de justa causa que o artigo 351.º, n.º 1 do Código do Trabalho exige para o despedimento.*

*Acresce que, o artigo 351.º, n.º 2, alínea f) do Código do Trabalho, prevê, como um dos comportamentos que constituem justa causa para o despedimento as "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 do prejuízo ou risco".*

*O que se verifica, tendo a Arguida faltado mais de cinco dias seguidos e tendo, igualmente, já atingido mais dez dias interpolados de faltas.*

*Na verdade, não pode ser exigível à Arguente manter o contrato de trabalho, tendo presente que a Arguida, com a sua conduta, fez com que esta perdesse, irremediavelmente, a confiança na viabilidade futura do vínculo.*

*Atendendo ao exposto, a Arguente entende ser aplicável a sanção disciplinar do despedimento com justa causa, prevista na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho, por ser adequada e proporcional à gravidade da infração e à culpa da Arguida.*

*Termos em que deverá a Arguida ser notificada para, querendo, responder à presente nota de culpa.”*

**1.3.** A trabalhadora recebeu a comunicação em 21.07.2022, não tendo apresentado resposta à nota de culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho.

**1.4.** Não foram realizadas diligências em sede de instrução, nos termos do art.º 356º, do Código do Trabalho.

**1.5.** Do processo constam ainda os seguintes documentos com relevância para o presente parecer:

- Recibo de vencimento de maio de 2022;
- Horários de trabalho da trabalhadora e documento de síntese das respectivas faltas.

## **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.*”<sup>1</sup>

**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 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

---

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

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, nº4, *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, nº1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu nº2, 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 nº2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.<sup>2</sup>

**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.*

*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*

---

<sup>2</sup> *Idem*, pg. 814

*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 “imediata”, 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 ...) 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 ...): “Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- *um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;*
- *e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexos 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.** De acordo com o conteúdo da nota de culpa, a trabalhadora terá faltado injustificadamente ao trabalho num total de 38 dias, no período de 01.01.2022 a 01.07.2022, conforme se discrimina: no mês de Janeiro de 2022 – 3 dias; no mês de Fevereiro de 2022 – 7 dias (cinco dos quais seguidos); no mês de Março de 2022 – 4 dias; no mês de Abril de 2022 – 7 dias; no mês de Maio de 2022 – 4 dias; no mês de Junho de 2022 – 13 dias. Alega a entidade empregadora que tal comportamento consubstancia uma violação reiterada do dever de assiduidade, nos termos do art.º 128º, nº1, b), do Código do Trabalho, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo assim justa causa para o despedimento, conforme dispõe o art.º 351º, nº2, g), 2ª parte, daquele diploma.

**3.2.** 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, nº2 ou decorrente da violação de qualquer outro dever do trabalhador, tem 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 23.04.2018<sup>3</sup>, “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 culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da

---

<sup>3</sup> Disponível em

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

*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 ..., 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 culposo 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.

**3.3.** 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 causa<sup>4</sup>. A este propósito refere o acórdão do TRL, proc. nº 5222/12.9TTLSB.L1-4, de 10.09.2014<sup>5</sup>, 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.*”

Ora, dos elementos constantes do processo remetido a esta Comissão, não se dá por demonstrada a prática pela trabalhadora das alegadas faltas, nem tão pouco que as mesmas tenham sido injustificadas, uma vez que o único documento remetido idóneo a tal demonstração é o recibo de vencimento da trabalhadora do mês de Maio de 2022, onde consta a menção de “*Injustificada/atrasos – ...*”, que não se mostra sequer assinado pela trabalhadora. Presumindo que tal quantitativo se refere a horas de trabalho não cumpridas por força de faltas injustificadas dadas pela trabalhadora (uma vez que é alegado que no mês de Maio a trabalhadora deu quatro faltas injustificadas), sempre se dirá que tal quantitativo não tem correspondência com o total de horas alegadamente não cumpridas pela trabalhadora nos quatro dias que faltou, atendendo aos mapas de horário do mês de Maio de 2022 (26 horas: dia 21.05.2022 – 7 horas; dia 22.05.2022 – 8 horas; dia 26.05.2022 – 3 horas; dia 29.05.2022 – 8 horas). Por outro lado, nem tão pouco é referido que as alegadas faltas injustificadas decorram de eventuais atrasos injustificados, nos termos do art.º 256º, nº4, do Código do Trabalho.

---

<sup>4</sup> RAMALHO, Maria Palma, ob. cit., pg. 804

<sup>5</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497ecc/8fbc46e92050649080257d56002e43b2?opendocument>

**3.4.** Todavia, ainda que se dê por demonstrado que a trabalhadora faltou injustificadamente a, pelo menos, 7 horas e 50 minutos no mês de maio de 2022, ficam por demonstrar as restantes faltas injustificadas dadas pela trabalhadora nos meses de janeiro, fevereiro, março, abril e junho.

**3.5.** Nestes termos, conclui-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de que o despedimento da trabalhadora grávida 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 grávida, ..., promovido pela entidade empregadora ... .

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE SETEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**