

PARECER N.º 503/CITE/2023

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 2402-DG/2023

I – OBJETO

1.1. Em 17.05.2023, 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 2ª Caixeira, 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. Por documento escrito, datado de 14.02.2023, 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:

“Assunto: Procedimento disciplinar.

Relativamente ao assunto em epígrafe, vimos, por este meio, comunicar que lhe foi mandado instaurar procedimento disciplinar com intenção de despedimento por parte de ... tendo sido nomeado instrutor do respetivo processo o Dr. ..., com domicílio profissional na ... e com o domicílio eletrónico ...

Nessa medida, junto remetemos Nota de Culpa com a descrição dos factos que lhe são imputados sendo que, provando-se os mesmos, é intenção da sua entidade empregadora aplicar sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

Acrescentamos que, querendo, poderá V. Exa. responder à Nota de Culpa no prazo de 10 dias úteis, devendo tal documento ser remetido para a sede da empresa, sita na ... ou, caso assim entenda, para o endereço eletrónico também supra indicado.

Com os melhores cumprimentos.

NOTA DE CULPA

... por Despacho de 9 de fevereiro de 2023 emitido pela sua Direcção de Recursos Humanos, deduz contra ..., Nota de Culpa, nos termos seguintes:

1.º

A trabalhadora exerce as funções correspondentes a Segunda-Caixa da loja ... em ..., encontrando-se afeta a um horário de trabalho de 25 horas semanais.

2.º

Vem acusada de conduta lesiva dos interesses da sua entidade empregadora, agindo contrariamente às instruções superiores que tem no exercício da sua atividade profissional, nomeadamente violando, de forma reiterada, o dever de assiduidade que lhe é legalmente imposto.

3.º

Com a celebração do contrato de trabalho que vinculou a arguida à entidade arguente, celebrado em 11 de junho de 2016, a trabalhadora ficou obrigada, entre outros, ao dever de comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade.

4.º

Sucedo que, em flagrante violação desse dever legal, a arguida tem vindo, de forma consciente, deliberada e manifestamente reiterada, a não comparecer ao serviço, não apresentando justificação de tais ausências aos seus superiores hierárquicos.

5.º

O que torna as referidas ausências injustificadas.

6.º

Efetivamente, constata-se que a arguida, no ano de 2022, nesta data, apresenta um total de 10,79 faltas injustificadas ao serviço, incluindo faltas parciais.

7.º

A trabalhadora sabe que tem de apresentar justificações para as suas ausências, tal como fez em outras situações em que faltou ao trabalho, sob pena de as mesmas serem consideradas injustificadas.

8.º

Mau grado tal conhecimento, a mesma não alterou a sua conduta, não apresentado justificações para as faltas enumeradas infra, tal como lhe foi superiormente solicitado.

9.º

Verificaram-se, assim, no período compreendido entre 29 de março e 31 de dezembro de 2022, as seguintes ausências injustificadas:

- *29 de março de 2022, uma falta injustificada parcial;*
- *31 de março de 2022, uma falta injustificada ao turno inteiro;*
- *17 de abril de 2022, uma falta injustificada ao turno inteiro;*
- *7 de julho de 2022, uma falta injustificada ao turno inteiro;*
- *18 de agosto de 2022, uma falta injustificada parcial;*
- *30 de agosto de 2022, uma falta injustificada ao turno inteiro;*
- *15 de setembro de 2022, uma falta injustificada ao turno inteiro;*
- *16 de setembro de 2022, uma falta injustificada ao turno inteiro;*
- *25 de setembro de 2022, uma falta injustificada ao turno inteiro;*
- *26 de setembro de 2022, uma falta injustificada ao turno inteiro;*
- *18 de dezembro de 2022, uma falta injustificada ao turno inteiro;*
- *31 de dezembro de 2022, uma falta injustificada ao turno inteiro.*

10.º

No cômputo geral e como se referiu, só em 2022, a arguida apresenta um total de 10,79 faltas injustificadas.

11.º

Sucedem ainda que o Código do Trabalho qualifica 7 dessas faltas como infrações graves.

Com efeito,

12.º

Conforme disposto no artigo 256.º, n.º 2 do Código do Trabalho, são consideradas infrações graves as faltas injustificadas ocorridas em dia imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso.

13.º

Das ausências injustificadas supra elencadas, sete tiveram lugar em tais circunstâncias, faltas essas que se discriminam infra:

- *31 de março de 2022, posterior a folga;*
- *17 de abril de 2022, posterior a folga;*
- *7 de julho de 2022, posterior a folga;*
- *30 de agosto de 2022, entre folgas;*
- *15 de setembro de 2022, posterior a folga;*
- *18 de dezembro de 2022, posterior a folga;*
- *31 de dezembro de 2022, anterior a folga.*

14.º

Nos termos do artigo 253.º do Código de Trabalho, as ausências, quando previsíveis, devem ser comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

15.º

Por seu turno, quando imprevisíveis, as ausências ao serviço são comunicadas logo que possível, conforme o disposto no n.º 2 do mesmo normativo.

16.º

O incumprimento da obrigação de comunicação e da indicação do motivo justificativo da falta, determina que as ausências sejam consideradas injustificadas (n.º 5 do art.º 253.º do C.T.).

17.º

As faltas supra elencadas, porque injustificadas, foram descontadas na retribuição da trabalhadora, como se comprova pelos respetivos recibos de vencimento constantes destes autos disciplinares, assinalando-se que aquela se conformou sempre com esses mesmos descontos, não alterando o seu comportamento infracional.

18.º

Ao não cumprir os referidos imperativos legais, a trabalhadora arguida tomou as ausências discriminadas no art.º 9.º desta nota de culpa, injustificadas.

19.º

Nessa conformidade, a arguida, ao apresentar as supra elencadas faltas injustificadas no período compreendido supra, violou, reiteradamente e de forma grave, o dever de pontualidade e assiduidade previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do C.T.

20.º

Com a sua atuação, a arguida colocou assim em crise, de forma irremediável, a relação de trabalho que a vincula à sua empregadora.

21.º

De facto, quando a empregadora a contratou, fê-lo na expectativa de receber a sua prestação de trabalho de forma continuada.

22.º

Por sua vez, a trabalhadora, através do contrato de trabalho que celebrou com a sua empregadora, obrigou-se a prestar a sua atividade profissional com pontualidade e assiduidade.

23.º

Ao violar reiteradamente esse dever, a arguida frustrou as expectativas da sua empregadora, que ficou na situação de não saber quando pode contar com o seu trabalho, quebrando a confiança necessariamente subjacente a qualquer relação laboral.

24.º

Sendo a sua conduta consciente e reiterada.

25.º

Sublinha-se ainda que o facto de a arguida se ausentar reiterada e injustificadamente ao trabalho prejudica e perturba gravemente, tanto o funcionamento da loja pela qual é responsável, como a organização dos tempos de trabalho no mesmo estabelecimento.

26.º

Com efeito, tais ausências injustificadas, para além de sobrecarregarem os seus colegas de turno, que se vêem assim forçados a executar não só as suas próprias tarefas, como as da ora arguida, podendo tal conduta levar, inclusiva e necessariamente, à alteração dos horários da loja prévia e superiormente planeados,

27.º

Essa conduta tem impacto num conjunto de tarefas que, ao longo do dia, deveria ser executado pela ora arguida e que, por conseguinte, sobrecarrega todos os seus colegas de loja, sendo a empregadora repentinamente obrigada a gerir os respetivos horários, de forma a assegurar o bom e regular funcionamento da loja até ao final de cada turno em que a arguida se ausenta injustificadamente ou, a destacar outro(s) trabalhador(es) para as suas funções.

28.º

O que traduz custos acrescidos à sua entidade empregadora que podiam e deviam ser evitados.

Pelo exposto,

29.º

A trabalhadora arguida agiu com culpa ao optar pela violação reiterada do dever de assiduidade, quando sabia e sabe, que este tipo de comportamento não lhe é permitido.

30.º

Agindo, assim, com a plena consciência da ilicitude dos seus atos e violando o dever de pontualidade e assiduidade, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do C.T., a que está vinculada

31.º

Enquanto Segunda-Caixa de Loja, e conhecedora de todas as suas obrigações a esse título e, especialmente quanto a esta matéria, dever servir de exemplo a todos os seus subordinados, o que, evidentemente, não sucedeu.

32.º

A trabalhadora com a sua antiguidade, função e categoria profissional é, sem dúvida, exigível comportamento íntegro, consciencioso e compatível com a responsabilidade das funções que exerce e que lhe foram atribuídas pela sua entidade empregadora.

33.º

Com a sua conduta, ilícita, consciente e autónoma, a arguida fez com que a confiança em si depositada enquanto trabalhadora da entidade arguente fosse irremediavelmente abalada, perdendo a empregadora a confiança que em si foi depositada.

34.º

Nos termos da alínea g), do n.º 2 do art.º 356.º do Código do Trabalho, constituem justa causa de 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 de prejuízo ou risco, como resulta, aliás, do caso em apreço.

35.º

Por tais motivos, a sua entidade empregadora ... considera de muita gravidade a sua atuação e tem intenção de aplicar sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

Termos em que deve a arguida, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis a contar da receção desta nota de culpa.

Prova documental: a dos autos.

Prova testemunhal: ... e ...”

1.3. Por CAR, em 01.03.2023, a trabalhadora apresentou resposta à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Acabo de receber a nota de culpa com data de 14 do mês corrente.

Reconheço que não tenho observado com assiduidade no posto de trabalho, e criando situações desagradáveis às colegas da loja, embora estou convencida de que não criei prejuízo à entidade Patronal.

Aliás, tinha consciência de que qualquer dia a empresa me ia penalizar.

Ora, este comportamento só tem sido devido a problemas de saúde, e não por manifesta vontade de faltar ou não querer trabalhar.

E certo que a D^a ..., no princípio de Janeiro falou comigo devido à falta de assiduidade, a quem expliquei a razão de ser da minha atitude, que não é justificada.

Contudo, devo dizer que são os problemas de saúde e de complicações que, sobretudo, a minha mãe cria, e a quem socorro, sem querer justificar mas esconde os problemas a terceiros, e que muito me tem feito sofrer.

Pois é minha vontade trabalhar, tanto mais que estou grávida de cinco meses, o que também tem mexido com a minha personalidade.

Desta situação podia apresentar testemunhas da situação que tenho passado.

Por isso, só me resta pedir a V. Exas. que não me despeçam, prometo que serei melhor trabalhadora, assim como peço desculpa às colegas.

Com os melhores cumprimentos a V. Exas.

Atenciosamente."

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

- Autos de Inquirição das Testemunhas ... e ...;
- Recibos de vencimento dos meses de Abril, Julho, Agosto, Setembro e Outubro de 2022 e Janeiro de 2023.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Compete à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c), do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica, na sua redação atual, “emitir parecer

prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

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

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

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

2.6. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.

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

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

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

2.10. Relativamente à modalidade de despedimento por facto imputável a trabalhador, a especial tutela dirigida a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e a trabalhadores no gozo de licença parental consubstancia-se ainda na presunção legal de que tal despedimento é feito sem justa causa, nos termos do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho. Tal presunção é *juris tantum*, isto é, pode, nos termos do art.º

350º, nº2, do Código Civil, ser ilidida mediante prova em contrário. Conforme refere a Prof.^a Maria Palma Ramalho *“Esta presunção é, nos termos gerais, uma presunção ilidível, cabendo ao empregador demonstrar, junto da CITE, que o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador não é devido ao seu estado ou situação, nem se funda em qualquer outra prática discriminatória.”*¹

2.11. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma forma muito mais minuciosa do que o procedimento disciplinar comum, atendendo ao carácter gravoso da sanção disciplinar em causa, que implica a extinção do vínculo laboral, sem indemnização ou compensação. Nesse sentido, a nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: esta delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais como temporais, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador à mesma, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (art.º357º, 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.²

2.13. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 3, do Código do Trabalho).

2.14. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): *“O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que,*

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

² *Idem*, pg. 814

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 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 vincuística;*
- 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 07S2885) que: “(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as

partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.”

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

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento 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 nexos 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 caráter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho)”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), “*O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.*

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Do conteúdo da Nota de Culpa afere-se que a trabalhadora faltou, em 2022, a 10 dias inteiros de trabalho e parcialmente em dois dias, não tendo apresentado justificação para tais faltas. Das 10 faltas a dias inteiros, cinco ocorreram após o dia de descanso semanal, uma antes do dia de descanso semanal e outra entre dias de descanso semanal, o que constitui uma infração grave, nos termos do art.º 256º, nº2, do Código do Trabalho.

A entidade empregadora refere que com tal conduta a trabalhadora violou reiteradamente o dever de assiduidade e pontualidade, previsto no art.º 128º, nº1, b), do Código do Trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351º, nº2, g), do Código do Trabalho.

3.2. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora não impugna as faltas injustificadas que lhe são imputadas, referindo que tal se deve a problemas de saúde, embora reconheça que a sua atitude não é justificada, prometendo ser melhor trabalhadora e pedido desculpa às colegas. Refere que pode apresentar testemunhas da situação que tem passado, embora não as identifique, não solicite a realização de qualquer diligência probatória nesse sentido, nem apresente atestado médico para efeitos de justificação das faltas.

3.3. Conforme já referido, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, seja ela directamente subsumível nas alíneas do art.º 351º, 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 23.04.2018³, *“I - Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente do disposto na al. g) do nº 2 do art. 351º do CT, não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante um certo número de dias quer sejam seguidos ou interpolados, há que demonstrar a existência de um comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral. II - Os comportamentos descritos, a título exemplificativo, naquele nº 2 do art. 351º do CT, não devem ser apreciados isoladamente, mas devem ser conjugados com a cláusula geral constante do nº 1 do mesmo preceito. (...)*”. E, no mesmo seguimento, refere *“Acrescendo, quanto à falta dada no dia 27 que, pese embora, tratar-se de uma infracção grave, por ter ocorrido “imediatamente anterior a dia de descanso” tal, por si só, não pode conduzir ao despedimento do A., já que não preenche a noção de justa causa.”*

Assim, e para que se conclua pela verificação de uma situação de justa causa para despedimento, é necessário que se encontrem preenchidos os requisitos cumulativos constantes do art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho, a saber: um comportamento ilícito e 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.

3.4. Por outro lado, e de acordo com as regras gerais, cabe ao empregador o ónus da prova destes elementos que compõem o conceito de justa causa⁴. A este propósito refere o acórdão do TRL, proc. nº

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

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

5222/12.9TTLSB.L1-4, de 10.09.2014⁵, que “Face aos arts. 342º e 799º do CC, sobre o empregador recai o ónus de provar que as faltas ocorreram e sobre o trabalhador impende o ónus de provar que comunicou as faltas ao empregador e, sendo caso disso, que apresentou a respectiva justificação.”

3.5. Ora, mesmo tendo ficado demonstrada a prática de faltas para as quais a trabalhadora não apresentou justificação, não logrou a entidade empregadora demonstrar, de forma objectiva, a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral em causa, pois não se vislumbra que tal comportamento, ainda que censurável do ponto de vista disciplinar, seja apto a comprometer irremediavelmente o vínculo laboral, num juízo de prognose, no sentido de quebra irreversível da confiança na conduta futura da trabalhadora, que, de resto, conta com praticamente sete anos de antiguidade e sem que tenha sido demonstrada pela entidade empregadora, embora tenha sido alegada, a prática anterior de infracções disciplinares semelhantes.

3.6. 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 nº 2 do artigo 63º 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 07 DE JUNHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).

⁵ Disponível em

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