

**PARECER N.º 704/CITE/2023**

**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 12.02.

Processo nº CITE-D/3157/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por carta registada remetida no dia **29 de junho de 2023**, da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**1.2.** Do expediente remetido à CITE constam cópia do processo disciplinar, num total de 12 (doze) páginas.

**1.3.** Por carta registada com AR datada do dia **30 de maio de 2023**, e no dia **31 de maio de 2023**, a entidade empregadora enviou à trabalhadora comunicação nos termos estabelecidos nos artigos 353º e seguintes do Código do Trabalho dando conta que, contra a mesma, *decidiu instaurar procedimento disciplinar, com vista à aplicação da sanção disciplinar de Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação*. Da referida comunicação consta igualmente que o prazo para apresentação de resposta à Nota de Culpa era de 10 (dez) dias úteis, e ainda que o procedimento disciplinar se encontrava disponível para consulta no local de trabalho, devendo, para a sua consulta, contactar os Recursos Humanos.

**1.4.** A nota de culpa foi elaborada nos termos que transcrevemos:

(...)

I – Da relação laboral

1. A Entre a Trabalhadora-Arguida e a Entidade Empregadora vigora um contrato de trabalho por via do qual está assegurada àquela uma antiguidade reportada a 01 de Maio de 2017.
2. A Trabalhadora-Arguida detém a categoria profissional de Operadora de Armazém.

3. A Trabalhadora-Arguida auferiu a retribuição mensal de €806,00 (oitocentos e seis euros), acrescida de subsídio de turno e de €7,80 (sete euros e oitenta cêntimos) a título de subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

Isto posto.

4. A Trabalhadora-Arguida assumiu comportamentos que, sendo violadores dos deveres laborais para com a entidade patronal, são prejudiciais à Entidade Empregadora e aos seus trabalhadores — os quais se passam a descrever.

#### II – Das Funções da Trabalhadora Arguida

1. A Trabalhadora-Arguida desempenha as funções próprias de operadora de armazém, como sejam abastecimento à linha, expedição, decantação e sequenciamento de peças, paletizar e proceder à limpeza de vazios e outro tipo de cargas

2. A Trabalhadora integra a Equipa ... na Montagem Final, composta por 15 trabalhadores.

3. A Trabalhadora-Arguida desempenha funções nas instalações da Cliente da Entidade Empregadora ..., sita na ...

#### III – Dos Factos imputados à Trabalhadora Arguida

1. A Trabalhadora-Arguida, entre o dia 18 de Março de 2023 e o dia 16 de Maio de 2023, não compareceu no seu local de trabalho, no horário de trabalho que estava obrigada a observar,

2. Não tendo comunicado previamente que não iria comparecer,

3. Nem tendo comunicado, até à presente data, qualquer razão que a tivesse impedido de proceder a tal comunicação, ou a razão pela qual não compareceu no seu local de trabalho.

4. No dia 16/05/2023, a Trabalhadora-Arguida remeteu à Entidade Empregadora, por correio eletrónico, uma missiva, cujo teor se transcreve:

*Bom Dia*

*Tenho vindo a mandar e-mails, mas não sei se é do meu e-mail se é algum problema vosso.*

*Já tinha enviado as minhas baixas no mês de Março e espantou-me no momento que no recibo passado tive tudo injustificado. Quando já tinha enviado antes a baixa.*

*Normalmente a Soraia responde-me logo. Mas agora não tem acontecido.*

*Envio novamente.*

*Gostaria também de saber quando me posso dirigir aos recursos humanos para juntos preenchermos aquela baixa específica até à minha ... ter 36 meses.*

5. A Entidade Empregadora não recebeu qualquer email da Trabalhadora-Arguida entre 18/03/2023 e 16/05/2023.

6. A Entidade Empregadora solicitou à Trabalhadora-Arguida que remetesse tais emails, mas a Trabalhadora-Arguida não o fez.

7. Os dias em que a Trabalhadora-Arguida não compareceu ao trabalho no período acima descrito, e nas condições enunciadas, foram os seguintes:

a. Dia 18 de março de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.

b. Dia 19 de março de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.

c. Dia 02 de março de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.

d. Dia 21 de março de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.

e. Dia 24 de março de 2023, entre as 15:20h e as 15:30h.

f. Dia 25 de março de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h.

g. Dia 26 de março de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h

h. Dia 29 de março de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.



- i. Dia 30 de março de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- j. Dia 31 de março de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- k. Dia 03 de abril de 2023, entre as 00:00h e as 07:10h.
- l. Dia 04 de abril de 2023, entre as 23:40h e as 07:10h.
- m. Dia 05 de abril de 2023, entre as 23:40h e as 07:10h.
- n. Dia 06 de abril de 2023, entre as 23:40h e as 07:10h.
- o. Dia 10 de abril de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h.
- p. Dia 11 de abril de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h.
- q. Dia 12 de abril de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h.
- r. Dia 13 de abril de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h.
- s. Dia 15 de abril de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- t. Dia 16 de abril de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- u. Dia 17 de abril de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- v. Dia 18 de abril de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- w. Dia 21 de abril de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h.
- x. Dia 22 de abril de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h.
- y. Dia 23 de abril de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h.
- z. Dia 26 de abril de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- aa. Dia 27 de abril de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- bb. Dia 28 de abril de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- cc. Dia 02 de maio de 2023, entre as 00:00h e as 07:10h.
- dd. Dia 03 de maio de 2023, entre as 23:40h e as 07:10h.
- ee. Dia 04 de maio de 2023, entre as 23:40h e as 07:10h.
- ff. Dia 05 de maio de 2023, entre as 23:40h e as 07:10h.
- gg. Dia 08 de maio de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h.
- hh. Dia 09 de maio de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h.
- ii. Dia 10 de maio de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h.
- jj. Dia 11 de maio de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h.
- kk. Dia 13 de maio de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- ll. Dia 14 de maio de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- mm. Dia 15 de maio de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.

8. A trabalhadora arguida, no email enviado no dia 16 de maio de 2023, envia também duas baixas, uma das baixas com termo a 17 de maio de 2023, e desde esse dia a mesma continua a não comparecer ao trabalho. sem qualquer justificação tendo as seguintes faltas:

- a. Dia 19 de maio de 2023. entre as 15:20h e as 23:50h.
- b. Dia 20 de maio de 2023. entre as 15:20h e as 23:50h.
- e. Dia 21 de maio de 2023, entre as 15:20h e as 23:50h.
- d. Dia 24 de maio de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- e. Dia 25 de maio de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- f. Dia 26 de maio de 2023, entre as 07:00h e as 15:30h.
- g. Dia 29 de maio de 2023, entre as 00:00h e as 07:10h.
- h. Dia 30 de maio de 2023, entre as 00:00h e as 07:10h.

9. Uma vez que a Trabalhadora-Arguida integra uma equipa de trabalho que conta com 15 elementos para executar os trabalhos planeados, as suas ausências causam impacto na organização e distribuição do trabalho pelos demais trabalhadores do turno, acarretando, assim, sobre carregamento dos demais colegas da equipa, uma vez que, como se trata de ausências não comunicadas com antecedência, a Entidade Empregadora não pode planear a substituição da Trabalhadora-Arguida, nem a adequação dos serviços a concretizar.



10. De facto, esta não é a primeira vez que se verifica a ausência da Trabalhadora Arguida no seu local de trabalho, sem que a mesma avise a sua Entidade Empregadora dessa ausência.
11. O hábito da Trabalhadora-Arguida, já ocorrido várias vezes ao longo da relação laboral, é não comparecer no seu local de trabalho, não avisar que não irá comparecer, e nada dizer acerca de tal durante a sua ausência e, mais tarde, apresentar à Entidade Empregadora um (ou mais) certificados de incapacidade para o trabalho.
12. Note-se que a Trabalhadora-Arguida também não avisa a Entidade Empregadora da continuidade da ausência no local de trabalho quando o período abrangido pelo certificado de incapacidade para o trabalho finda e um novo lhe é atribuído (a Trabalhadora Arguida não avisa se vai voltar ao médico ou não; simplesmente continua ausente e quando tem novo CITE envia-o para o empregador).
13. Por força do antedito, a Trabalhadora Arguida foi por diversas vezes informada de que é imperioso que comunique assim que possa que não pode comparecer no seu local de trabalho.
14. Do mesmo modo que foi também informada de que deve informar quantos dias estará ausente e, caso a ausência se prolongue, tem de voltar a informar.
15. Mas não o faz.
16. E, por conseguinte, a Entidade Empregadora não sabe quando pode contar com a Trabalhador-Arguida.
17. Note-se que a Entidade Empregadora assegura o abastecimento de linhas de produção de uma fábrica de automóveis, que não se compadece com atrasos ou com falhas de qualidade.
18. Pelo que a Entidade Empregadora não pode ter uma equipa em falha.
19. Assim, cada ausência da Trabalhadora-Arguida em que esta não comunica que não irá comparecer acarreta constrangimentos para a Entidade Empregadora, que tem que encontrar soluções alternativas, que implicam aumento de custos.
20. Ou seja, a Entidade Empregadora deixou de poder contar com a Trabalhadora-Arguida como elemento efectivo da equipa, tendo que suportar o custo de um trabalhador que assegura o trabalho que deveria ser feito pela Trabalhadora-Arguida,
21. Na impossibilidade de gerir a equipa nos momentos concretos das ausências, face à imprevisibilidade dos mesmos.

— Do Direito —

1. As relações laborais existentes entre a aqui Entidade Empregadora e o Trabalhadora- Arguida são regidas pelo Código do Trabalho.
2. Assim, é obrigação da Trabalhadora-Arguida cumprir os deveres que se encontram prescritos no artigo 128º, número 1, do Código do Trabalho.
3. Com relevo para o presente procedimento disciplinar encontra-se prescrito o seguinte dever:
  - a. Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade (artigo 128º, número 1. alínea b));
4. O artigo 248º, número 1, do Código do Trabalho determina que se considera falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
5. Mais determinando o artigo 253º do Código do Trabalho (número 1) que a ausência quando previsível é comunicada ao empregador, acompanhada do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

6. E (número 2) quando tal antecedência não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
7. Ainda com relevo para o presente procedimento disciplinar, o número 4 deste artigo 253.º prescreve que a comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
8. Atendendo ao recorte legal acabado de expor, verifica-se que a Trabalhadora-Arguida estava obrigada a comunicar à Entidade Empregadora que se encontrava impedida de trabalhar em todas as datas mencionadas no ponto 7 do Capítulo antecedente.
9. Assim como estava obrigada a comunicar os motivos que levaram a que não comparecesse pontualmente no seu local de trabalho em todos os dias de trabalho mencionados acima no ponto 7.
10. Assim, e porque nada disse, a Trabalhadora-Arguida violou a obrigação primordial do regime das faltas justificadas: a comunicação da sua ausência (antecipadamente, quando a ausência é previsível; assim que lhe seja possível, quando a ausência é imprevisível).
11. E como tal, nos termos das normas acima mencionadas todas as ausências ao trabalho da Trabalhadora-Arguida acima identificadas, são qualificadas como faltas injustificadas.
12. Pelo que, verifica-se que a Trabalhadora-Arguida perpetrou, ao todo, 47 faltas injustificadas, no período que medeia entre 18/03/2023 e 30/05/2023.
13. Acresce ao antedito que as ausências da Trabalhadora-Arguida causaram prejuízo à Entidade Empregadora: os colegas de trabalho da Trabalhadora-Arguida tiveram, a cada dia, que colmatar a ausência da mesma; colegas de trabalho que ficaram mais cansados, e naturalmente com a sensação de injustiça que é a de ter que trabalhar mais porque um colega não comparece no trabalho, mas não informa desse facto a Entidade Empregadora que fica assim impedida de se reorganizar de forma a não prejudicar e sobrecarregar os trabalhadores da equipa.
14. O comportamento da Trabalhadora-Arguida apresenta-se, assim, com relevo disciplinar.
15. Nos termos do artigo 98º e 329º, nº 4 do Código do Trabalho, compete à Entidade Empregadora exercer o poder disciplinar sobre o Trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.
16. Nos termos do artigo 328º do Código do Trabalho, a Entidade Empregadora pode aplicar uma das seguintes sanções disciplinares:
  1. Repreensão;
  2. Repreensão registada;
  3. Sanção Pecuniária;
  4. Perda de dias de Férias;
  5. Suspensão do Trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
  6. Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
17. A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração, conforme estabelece o artigo 330.º do Código do Trabalho.

18. Assim, perante o acabado de expor, a Entidade Empregadora entende ser adequada e proporcional a aplicação da sanção disciplinar de “Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação”.

19. Assim sucede, porquanto, nos termos do disposto no artigo 351.º, número 2, alínea g) do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento a falta não Justificada ao trabalho [... 1 cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.

20. E, nos termos do disposto no número 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

21. Ora, não só a Trabalhadora-Arguida perpetrou 39 faltas injustificadas ao trabalho integrando assim a previsão constante na alínea g) do número 2 do artigo 351.º do CT: Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente 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;

22. Estas ausências acarretaram dificuldades operacionais à entidade empregadora que se viu confrontada dia após dia com a ausência da Trabalhadora-Arguida.

23. Por conseguinte, a Entidade Empregadora entende ser justo adequado e proporcional à realidade exposta a aplicação à Trabalhadora-Arguida da sanção disciplinar de Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

24. Todavia, apenas após a audição da Trabalhadora-Arguida a Entidade Empregadora poderá tomar, ou não, tal decisão, pois poderá aquele invocar em sua defesa factos que alterem o que vai alegado na presente Nota de Culpa. (...)”

**1.5.** A trabalhadora não veio responder à Nota de Culpa.

**1.6.** A comissão de trabalhadores da Entidade Empregadora foi notificada da Nota de Culpa, por comunicação eletrónica do dia 5 de junho de 2023,

**1.7.** Não foram realizadas diligencias instrutórias.

**1.8.** Não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos com interesse para a presente apreciação.

Cumprir apreciar,

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

**2.2.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

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

**2.4.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

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

**2.6.** Ainda em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho que o despedimento por facto imputável à

trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental *se presume feito sem justa causa*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

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

**2.8.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexo de causalidade, como considerar a prova realizada.

**2.9.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Pelo que, 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 concludente que confirme que o despedimento em causa é justificado.

**2.10.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.11.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.12.** O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho, enuncia exemplificativos de comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, e em concreto a alínea g) determina que “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas



não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.

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

**2.14.** Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposos do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais

gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

**2.15.** Com efeito, tem sido entendimento generalizado na jurisprudência, nomeadamente, no Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.

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

\*\*\*\*\*

**2.17.** No caso em apreço, a trabalhadora vem acusada da prática de comportamentos que integram a violação do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e de lealdade, previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do art. 128º, do Código de Trabalho, e que são, no entender da entidade empregadora, de tal forma graves que são susceptíveis de integrar, em abstracto, o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351º do Código de Trabalho.

**2.18.** Com efeito, vem a trabalhadora arguida acusada de perpetrar 39 faltas injustificadas ao trabalho, que acarretaram dificuldades operacionais à entidade empregadora que se viu confrontada dia após dia com a ausência da Trabalhadora-Arguida, factos que integram a

previsão constante na alínea g) do número 2 do artigo 351.º do CT, e que constituem por isso justa causa de despedimento.

**2.19.** 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.

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

**2.21.** Cumpre perceber, nesta sede, se os comportamentos praticados pela trabalhadora, pela sua gravidade e consequências, tornam legítima a decisão de aplicar a sanção disciplinar mais gravosa.

**2.22.** E a este respeito, entendemos que a gravidade e consequências dos factos, que possam em tese justificar um despedimento, não podem assentar em jargões e conceitos indeterminados, designadamente por referência ao quadro legal em vigor. Assim, mostram-se por concretizar as consequências resultantes para a entidade empregadora da prática dos factos imputados à trabalhadora, de forma tal que permitam concluir, de forma segura, que se encontra, de facto, irremediavelmente comprometida a relação laboral. Como aliás fica por demonstrar o grau de culpa da trabalhadora quanto à prática dos factos que lhe vêm imputado.

**2.23.** Como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

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

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

**2.27.** Verifica-se a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador, suscetível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.

**2.28.** A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.

**2.29.** A justa causa traduz-se, assim, numa situação de impossibilidade prática, de inexigibilidade no confronto dos interesses opostos das partes – essencialmente o da

urgência da desvinculação do empregador e o da conservação do vínculo por parte do trabalhador.

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

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

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

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

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

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

**2.36.** Entendemos igualmente que a entidade empregadora não comprova que qualquer daquelas faltas lhe tenha determinado diretamente prejuízos ou riscos graves para o trabalho, sendo que não basta a mera alegação dos mesmos, não permitindo assim concluir que o comportamento da trabalhadora, seja subsumível à justa causa de despedimento prevista na referida al. g) do nº 2 do art.º 351º.

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

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

\*\*\*\*\*

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE **opõe-se ao despedimento** com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JULHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**