

PARECER N.º 892/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 de fevereiro
Processo n.º 4609-DL/2023

I – OBJETO

1.1. Em 19.09.2023, via correio electrónico e posteriormente via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Em 22.08.2023, via correio electrónico, e posteriormente via CAR, 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, n.º1, do Código do Trabalho, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Processo Disciplinar - Nota de Culpa com intenção de despedimento

Exma. Senhora,

Teve a ..., sua Empregadora, notícia de alegados comportamentos graves por parte de V. Ex.ª que, a darem-se como provados, são suscetíveis de ação disciplinar, sob a forma de procedimento disciplinar com intenção de despedimento, desde logo, pela violação de deveres que lhe estão adstritos, nomeadamente, o dever de proceder com boa-fé no cumprimento das suas obrigações, previsto no número 1 do artigo 126.º do Código do Trabalho, bem como o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho e o dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos nas alíneas b), c), e) e h) do número 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

Assim, e conforme é do conhecimento de V. Ex.ª, a sua Empregadora, no exercício do poder disciplinar de que é titular, decidiu instaurar-lhe um processo disciplinar, com intenção de despedimento. Fica, assim, V. Ex.ª notificada da Nota de Culpa que se anexa.

Nos termos do Código do Trabalho em vigor, dispõe V. Ex.^a de um prazo de 10 (dez) dias úteis para, querendo, consultar o processo, apresentar a S/ defesa por escrito e requerer as diligências probatórias que tiver por convenientes.

O pedido de consulta do processo deverá ser feito para o e-mail ..., sendo agendado dia e hora para o fazer.

Com os nossos cumprimentos.

NOTA DE CULPA

..., com sede social na ..., registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ... (adiante, "Empregadora"), acusa em sede de procedimento disciplinar com intenção de despedimento, por deliberação datada de 07 de agosto de 2023, a sua Trabalhadora ..., contribuinte fiscal n.º ..., residente na ... (de ora em diante, designada por "Trabalhadora"), nos termos e com os fundamentos seguintes:

A. Enquadramento

1.º

A Empregadora é uma empresa que se dedica à prestação de serviços, através da ... em diversas áreas, abrangendo um conjunto vasto de tarefas sumarias identificadas e discriminadas na caracterização do conteúdo funcional de cada trabalhador contratado para a execução de tais serviços.

2.º

A Empregadora celebrou um contrato de prestação de serviços com a ... (doravante, "...") nomeadamente para ..., incluindo serviços de ...

3.º

Nesse contexto, no dia 25 de abril de 2021, a Empregadora celebrou com a Trabalhadora um Contrato de Trabalho por Tempo Incerto para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de "... destinado a assegurar a execução do contrato de prestação de serviços que se vem de referir.

4.º

No dia 02 de agosto de 2023, a Empregadora tomou conhecimento da prática de comportamentos que, a confirmarem-se, consubstanciam uma situação de grave desrespeito dos deveres laborais a que a Trabalhadora está adstrita, nomeadamente, do dever de proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das suas obrigações, previsto no número 1 do artigo 126.º do Código do Trabalho, bem como o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e

instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho e o dever de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos, respetivamente, nas alíneas b), c), e) e h) do número 1 e no número 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

5º.

No dia 07 de agosto de 2023, a Empregadora deliberou a instauração de um procedimento disciplinar contra a Trabalhadora, tendo, para o efeito, nomeado como instrutoras, com a faculdade de substabelecer, a Sra. Dra. ..., Advogada, a Sra. Dra. ..., Advogada-Estagiária, ambas com escritório na ... e a Sra. Dra. ..., Advogada, com escritório sito na Rua ...

B. Dos Factos

6º.

Tal como acima referido, no dia 25 de abril de 2021, a Empregadora celebrou um Contrato de Trabalho por Tempo Incerto para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de "...", destinado a assegurar a execução do contrato de prestação de serviços que se vem de referir.

7º.

De acordo com o Contrato de Trabalho, compete à Trabalhadora, nomeadamente, a execução de tarefas relacionadas com as atividades de ... conexas com o ..., nomeadamente, ... e outras que possam legalmente ser cometidas.

8º.

No momento da celebração do Contrato de Trabalho, a Trabalhadora tomou conhecimento das normas e regulamentos inerentes à execução e disciplina do trabalho, tendo ainda recebido formação necessária ao desempenho das suas funções.

9º.

A Trabalhadora tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais.

10º.

O horário de trabalho da Trabalhadora fixado pela Empregadora e 40 horas semanais de Domingo a Sábado.

11º.

Acontece que, a Trabalhadora não se tem apresentado ao serviço de forma assídua, como seria expectável de uma trabalhadora zelosa, honesta, diligente e cumpridora das suas obrigações.

12º.

Acontece que, desde janeiro de 2023 até 02 de agosto de 2023, a Trabalhadora registou diversas ausências injustificadas, totalizando, 109 dias completos de ausência injustificada, perfazendo um total de 873 horas de ausência.

13.º

A Trabalhadora faltou nos dias identificados na tabela abaixo:

[IMAGEM]

14.º

A Trabalhadora não comunicou previamente à Empregadora nenhuma das ausências supra identificadas.

15.º

Ademais, não obstante ter sido advertida pela Empregadora, a Trabalhadora não entregou à primeira qualquer documento justificativo das ausências.

16.º

Concretamente, no dia 05 de abril de 2023, a Empregadora remeteu à Trabalhadora para o seu e-mail pessoal ... a seguinte comunicação:

"Bonjour ...

Suite a notre reunion de lundi dernier, nous transmettons ci-dessous les absenteismes injustifies depuis le 21décembre. Nous vous demandons, s'il vous plaît, de nous faire savoir si vous avez une justification pour ces jours. Ces Informations doivent nous être transmises avant le 20 avril.

Merci beaucoup"

17.º

Nesse mesmo dia, em resposta ao email supra referido, a Trabalhadora enviou, via e-mail, a seguinte comunicação:

"Bonjour

Le 20/02 j ai eu absence justifie avec une certificat médical de 12 jours depuis le 20/02 jusqu'à le 03/03 je vous a déjà envoyé ça par mail

Les autres jours j'ai du être absente a cause de mon enfants il est besoin de quelqu'un qui prendre soin de lui parce-que jusqu'a maintenant y as pas de place dans les creches pour le garder.

Merci"

18.º

Efetivamente a Trabalhadora apresentou justificação médica para as ausências compreendidas entre o período entre 20 de fevereiro de 2023 e 03 de março de 2023, relativa apenas 12 dias de ausência.

19º.

Relativamente ao restante período de ausência, após 03 de maio de 2023, a Trabalhadora não apresentou um motivo que permitisse considerar justificada a sua ausência.

20º.

Igualmente, a 22 de maio de 2023, a Empregadora dirigiu um e-mail à Trabalhadora informando-a que, pelo facto de se encontrar ausente do trabalho desde o dia 05 de maio, incorria em abandono de posto de trabalho.

21º.

Em resposta, por e-mail datado de 24 de maio de 2023, Trabalhadora informou que não pretendia abandonar o posto de trabalho.

22º.

Sucedeu, portanto, que a Trabalhadora, no período compreendido entre o dia 10 de janeiro de 2023 e o dia 02 de agosto de 2023, faltou injustificadamente ao trabalho 109 dias, ultrapassando, indubitavelmente, as 5 faltas seguidas ou 10 interpoladas, estipuladas no Código do Trabalho, no seu artigo 351.º, n.º 2, alínea g), o que constitui fundamento de despedimento com justa causa, independentemente de prejuízo ou risco.

23º.

Realce-se que os factos imputados à Trabalhadora constituem factos continuados e duradouros, que se têm vindo a agravar no tempo,

24º.

e cujos efeitos da violação dos deveres laborais por parte da Trabalhadora assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna intolerável para a Empregadora.

25º.

Mais se realce que a Trabalhadora não é primária disciplinarmente tendo já sido alvo de algumas advertências formais por condutas reveladoras de absentismo da sua parte.

26º.

Os comportamentos descritos denotam o desrespeito, contínuo e reiterado, por parte da Trabalhadora, pelos procedimentos, pelos seus colegas e pela Empregadora.

27º.

A Trabalhadora faltou ao serviço, não tendo comunicado prévia ou posteriormente à Empregadora tais ausências, nem apresentado, em relação à maioria das ausências, qualquer justificação válida para as mesmas.

28º.

Dos factos ora referidos, resulta evidente que a Trabalhadora violou o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções da Empregadora respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como o dever de promover os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, conforme supra descrito e circunstanciado.

29º.

À Empregadora não é exigível ter ao seu serviço uma trabalhadora que não cumpra as suas ordens expressas, se ausenta e não apresenta a devida justificação para o sucedido, sob pena de permitir que o desrespeito se instale no seio da organização, com óbvias e graves consequências para o bom funcionamento da Empregadora.

30º.

Por outro lado, o comportamento da Trabalhadora influencia negativamente a relação com os colegas, bem como põe em causa o poder de direção da Empregadora.

31º.

Para além do mais, tais faltas injustificadas, sendo impossíveis de prever por parte da Empregadora, e conforme é do conhecimento da Trabalhadora, desvirtuam o dimensionamento aferido pela Empregadora como necessário e essencial para o cumprimento dos níveis de serviço contratualizado com a ..., cujo incumprimento assume extrema gravidade, quer por si mesmo, quer pelas consequências que provocou e que foi suscetível de provocar, seja na satisfação do Cliente, seja em penalizações aplicadas na relação comercial com a Empregadora.

32º.

Estes comportamentos da Trabalhadora têm, igualmente, como consequência, impacto na confiança em si depositada pela Empregadora.

33º.

Efetivamente, a conduta da Trabalhadora impossibilita, pela sua gravidade e consequências, a manutenção do vínculo laboral.

34º.

É notório que a Trabalhadora praticou os sobreditos comportamentos com plena consciência e vontade, bem sabendo que com eles estava a minar de forma irreversível a confiança em si depositada pela Empregadora.

35º.

De facto, tal comportamento originou, pela sua evidente gravidade, a quebra acentuada da confiança que havia sido depositada pela Empregadora no desempenho da Trabalhadora, enquanto pressuposto da relação laboral.

36º.

Assim, provando-se a conduta desconforme com aquela a que está obrigada e a culpa da Trabalhadora, é de concluir que os atos acima descritos constituem infração disciplinar conducente à aplicação de sanção disciplinar.

37º.

Não pode, assim, a Empregadora tolerar tais comportamentos nem a repercussão dos respetivos efeitos.

C. Conclusões

38º.

Tendo em conta o exposto, a darem-se como provados os factos objeto do presente procedimento verifica-se que a atuação da Trabalhadora pós em causa um pilar básico da relação de trabalho, que é a confiança, ao violar o dever de proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das suas obrigações, previsto no número 1 do artigo 126.º do Código do Trabalho, bem como o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, o dever de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos, respetivamente, nas alíneas b), c), e) e h) do número 1 e no número 2 do artigo 128º do Código do Trabalho.

39º.

A conduta grave, ilícita e culposa acima descrita enquadra-se ainda, nomeadamente, na previsão normativa das alíneas d) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho: desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto e faltas não justificadas ao trabalho que determinam diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas.

40º.

A Trabalhadora tem o prazo de 10 (dez) dias úteis para consultar este processo e responder à presente Nota de Culpa, querendo, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Prova Testemunhal:

1. ..., ... manager.”

1.3. Por correio electrónico, em 22.08.2023, a trabalhadora respondeu à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“A l'attention de ...

Je me permets de vous écrire afin de clarifier ma situation professionnelle. Je tiens tout d'abord a exprimer ma gratitude pour les opportunités que l'entreprise ... m'a offertes pendant mon emploi.

En ce qui concerne mon absence au travail, je tiens à souligner que ma decision de ne pas revenir après mon conge maternité n'était en aucun cas un abandon de mon poste. Mon engagement envers mon travail reste intact, et je regrette toute confusion qui aura it pu en découler.

La raison pour laquelle je n'ai pas pu reprendre mon poste après mon congé maternité est l'arrivée de mon enfant il y a environ un an. Cette période a été remplie de défis et de changements majeurs dans ma vie, ce qui m'a amenée a reconsiderer mes priorités et mes responsabilités. J'ai fait de mon mieux pour tenter de vous expliquer ma situation, mais malheureusement, je n'ai pas reçu l'aide ou le soutien necessaires pour trouver une solution viable.

Je souhaite réitérer mon désir de rester une partie de l'équipe de ... et de contribuer a l'entreprise de la manière que je le peux. Je suis ouverte à discuter de solutions flexibles qui pourraient me permettre de concilier mes responsabilités parentales avec mon engagement professionnel.

Je vous remercie de prendre en considération ma situation.

Je vous prie d'agréer, l'expression de mes salutations distinguées.

Cordialement,

...”

[“Ao cuidado de ...

Estou a escrever para esclarecer a minha situação profissional. Antes de mais, gostaria de agradecer as oportunidades que a ... me ofereceu durante o meu emprego.

No que diz respeito à minha ausência do trabalho, gostaria de sublinhar que a minha decisão de não regressar após a licença de maternidade não foi, de forma alguma, um abandono do meu emprego. O meu empenhamento no meu trabalho mantém-se intacto e lamento qualquer confusão que possa ter surgido em consequência disso.

O motivo que me impediu de regressar ao trabalho após a licença de maternidade foi a chegada do meu filho há cerca de um ano. Este período foi cheio de desafios e de grandes mudanças na minha vida, o que me levou a reconsiderar

as minhas prioridades e responsabilidades. Fiz o meu melhor para tentar explicar-vos a minha situação, mas infelizmente não recebi a ajuda e o apoio de que necessitava para encontrar uma solução viável.

Gostaria de reiterar o meu desejo de continuar a fazer parte da equipa ... e de contribuir para a empresa de todas as formas possíveis. Estou disponível para discutir soluções flexíveis que me permitam conciliar as minhas responsabilidades parentais com o meu empenhamento profissional.

Obrigado por considerarem a minha situação.

Com os melhores cumprimentos

*...]*¹

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

- Mensagens de correio electrónico trocadas entre a trabalhadora e a entidade empregadora de Maio a Setembro de 2023;
- Mensagens de correio electrónico trocadas nos dias 30.08.2023 e 31.08.2023, após a resposta da trabalhadora à Nota de Culpa.

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:

¹ Traduzido com a versão gratuita do tradutor - www.DeepL.com/Translator

"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.*”²

2.11. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma

² RAMALHO, Maria Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 6ª edição, 2016, Almedina, pp. 836-837

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.³

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.

³ *Idem*, pg. 814

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 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 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 denexo 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. Do conteúdo da Nota de Culpa afere-se que a trabalhadora, de 10 de Janeiro a 2 de Agosto de 2023, faltou 109 dias completos ao trabalho, não tendo apresentado justificação de tais ausências, comportamento que constitui justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351º, nº2, g), do Código do Trabalho, tornando praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora refere que “*O motivo que me impediu de regressar ao trabalho após a licença de maternidade foi a chegada do meu filho há cerca de um ano. Este período foi cheio de desafios e de grandes mudanças na minha vida, o que me levou a reconsiderar as minhas prioridades e responsabilidades.*”.

3.2. Das mensagens de correio electrónico trocadas entre a trabalhadora e a entidade empregadora previamente à notificação da Nota de Culpa a 22.08.2023, afere-se que a trabalhadora incorreu por diversas vezes em situação de abandono do trabalho, uma vez que não só não comparecia ao mesmo, como não atendia as chamadas telefónicas nem comparecia às reuniões convocadas pela entidade empregadora, respondendo, porém, às mensagens de correio electrónico quando confrontada com a situação de abandono do trabalho, referindo não ser sua intenção abandonar o mesmo e aguardando por uma solução por parte da entidade empregadora, uma vez que não pode atender as chamadas telefónicas

(a trabalhadora tem a categoria profissional de ...) devido ao facto de ter uma criança de cerca de um ano de idade, com quem está todo o dia em casa, não tendo obtido vaga na creche.

Anteriormente, por correio electrónico remetido em 04.05.2023, a trabalhadora havia referido à entidade empregadora a dificuldade em atender as chamadas telefónicas dos clientes e as necessidades de amamentação da criança, solicitando à entidade empregadora a transferência para um posto de trabalho de “back office”.

3.3. Posteriormente à resposta à Nota de Culpa, e na sequência de reunião com a entidade empregadora, a trabalhadora, por correio electrónico em 30.08.2023, indicou que havia tomado a decisão de regressar ao trabalho no dia 01.09.2023, vindo referir posteriormente no mesmo dia que apenas regressaria se o procedimento disciplinar fosse anulado, sendo que, perante a resposta negativa da entidade empregadora, aquela continuou sem comparecer ao trabalho.

Refira-se que a trabalhadora se encontra em regime de teletrabalho, conforme decorre igualmente do contrato de trabalho em causa.

3.4. Conforme referido supra, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que directamente subsumível nas alíneas do nº 2 do art.º 351º, tem igualmente de se subsumir à cláusula geral de justa causa estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.

3.5. E assim, 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.

3.6. A este propósito, veja-se o entendimento do Ac. STJ, de 06.11.2019, proc. nº 19844/17.8T8LSB.L1.S1⁴, em que é referido que *“A impossibilidade da subsistência da relação de trabalho constitui assim, “uma limitação ao exercício do direito de resolução do contrato de trabalho na sequência do princípio, constante do art. 808º do CC, de a resolução de qualquer contrato depender da perda de interesse por parte do lesado (no caso o empregador), determinada objectivamente (...). Perante o comportamento culposo do trabalhador impõe-se uma ponderação de interesses; é necessário que,*

⁴ Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/46189c557e36648c802584ab002f6804?OpenDocument>

objectivamente, não seja razoável exigir do empregador a subsistência da relação contratual. Em particular, estará em causa a quebra da relação de confiança motivada pelo comportamento culposos. Como o comportamento culposos do trabalhador tanto pode advir da violação de deveres principais como de deveres acessórios, importa, em qualquer caso, apreciar a gravidade do incumprimento, ponderando a viabilidade de a relação laboral poder subsistir” “A subsistência do contrato é aferida no contexto de um juízo de prognose em que se projeta o reflexo da infração e do complexo de interesses por ela afetados na manutenção da relação de trabalho, em ordem a ajuizar da tolerabilidade da manutenção da mesma”. A impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho, “equivalente à inexistência ou inadequação prática de medida alternativa à extinção do vínculo” para além de ter que ser imediata, deve ser aferida não em termos de impossibilidade objetiva, mas de inexigibilidade para a outra parte da manutenção daquele vínculo laboral em concreto considerando “o entendimento de um bonus pater familias, de um empregador razoável” “É que a inexigibilidade – envolvendo, como assinalou Bernardo Xavier, «um juízo de probabilidade, de prognose, sobre a viabilidade da relação de trabalho» - surge apontada ao suporte psicológico do vínculo. O que ela significa – o que significa a referência legal é «impossibilidade prática» da subsistência da relação de trabalho – é que a continuidade da vinculação representaria (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Nas circunstâncias, a permanência do contrato e das relações (pessoais e patrimoniais) que ele supõe seria de molde a ferir de modo desmesurado e violento a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do empregador”.

3.7. Determina ainda o art.º 351º, nº3, do Código do Trabalho, que 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, dispondo ainda o art.º 330º, nº1, daquele diploma, que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3.8. Ora, de acordo com um empregador razoável face ao comportamento da trabalhadora, que incorreu em, pelo menos, 109 dias completos de ausência injustificada ao trabalho até ao dia 2 de Agosto de 2023, afere-se ser inexigível à entidade empregadora que suporte a manutenção do vínculo laboral, sendo a conduta da trabalhadora apta a quebrar, de forma irreversível, a confiança inerente à relação laboral. Tal comportamento revela-se culposos porquanto a trabalhadora, para além de não justificar as ausências, e perante a impossibilidade de a afectar a outras funções conforme solicitou à entidade empregadora (a quem, de resto, não incumbe tal obrigação uma vez que a trabalhadora foi contratada para funções de atendimento a clientes, conforme resulta do contrato de trabalho, estando inclusive em regime de teletrabalho), continuou sem comparecer ao trabalho, vindo a referir, a final, que tomara a decisão de

comparecer mas sob a condição de anulação/desistência do procedimento disciplinar em curso, cenário que contraria a alegada impossibilidade de conciliar as funções de atendimento de chamadas telefónicas com as necessidades de amamentação e acompanhamento do filho de um ano de idade.

3.9. Assim, conclui-se que a entidade empregadora logrou ilidir a presunção de que o despedimento da trabalhadora lactante 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 logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE **não se opõe ao despedimento** da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE OUTUBRO
DE 2023.**