

PARECER N.º 905/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, por facto imputável ao trabalhador, 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 4634-DH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 20.09.2023, via correio electrónico, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável ao trabalhador no gozo de licença parental inicial ..., com a categoria profissional de ..., 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 29.08.2023, via CAR, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, n.º 1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Notificação de nota de culpa e de abertura de procedimento disciplinar com intenção do despedimento

Ex.mo Sr.

Somos pela presente a comunicar que por V.ª Ex.ª ter faltado ao trabalho, injustificadamente, dezasseis (16) dias entre 1 de Janeiro e o passado dia 31 de Julho de 2023, a ..., sua empregadora, no exercício do poder disciplinar de que é titular, decidiu instaurar-lhe procedimento disciplinar, com intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa.

Fica notificado de que deverá, querendo, apresentar a sua defesa por escrito e/ou requerer quaisquer diligências de prova, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data da receção da presente comunicação, conforme previsto no artigo 355.º do CT.

Em cumprimento do disposto no artigo 353, 1 do Código do Trabalho, enviamos nota de culpa.

Informo, ainda, que a resposta à nota de culpa deverá ser remetida para os escritórios da ..., sendo que o processo (mediante solicitação prévia) se encontrará à disposição, para consulta, nessa mesma morada,

Com os melhores cumprimentos,

NOTA DE CULPA

A ..., pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa, sem fins lucrativos, titular do número único de identificação fiscal e de matrícula ..., com sede na ..., deduz contra ..., a seguinte nota de culpa.

1. A ..., doravante ..., tem como escopo principal a ..., detendo e mantendo em atividade, para o efeito, um ..., habilitados a executar a função de bombeiros nas suas várias vertentes.

2. O trabalhador arguido foi admitido a 01 de Abril de 2022 por contrato de trabalho a termo certo e tem a categoria profissional de ..., com as funções associadas a tal categoria.

3. Como principal atribuição, o trabalhador arguido desempenha funções de ... e também realiza turnos como Operador na ... durante o período de férias ou faltas dos trabalhadores afetos àquele serviço.

4. A disciplina e a estipulação de regras pré-determinadas internas é um princípio de política contratual laboral aplicada e vigente na

5. O trabalhador arguido foi pai no passado dia 26 de Abril de 2023, tendo usufruído de licença parental (períodos obrigatórios e facultativos) e a 24 de Agosto de 2023 iniciou o gozo do acréscimo de 30 (trinta) dias por partilha da licença parental inicial.

6. Entre 5 de Janeiro a 31 de Julho de 2023, o trabalhador arguido não compareceu ao serviço nos dias:

- a. 5, 11 e 12 de Janeiro;*
- b. 14 e 17 de Fevereiro;*
- c. 15 e 31 de Março;*
- d. 4, 10 e 19 de Abril*
- e. 5, 7, 18 (4horas) 20, 21, 26 e 27 de Julho;*

7. Tendo no auto de ocorrência subscrito pelo Adjunto ..., sido nomeados duas testemunhas, procedeu-se à inquirição dos mesmos (... e ...) nos dias 10 e 22 de Agosto, respetivamente.

8. A Testemunha ... prestou declarações com o seguinte teor:

- a. *É funcionário da Associação há, aproximadamente, 30 anos e trabalhou diretamente com o trabalhador arguido porquanto o mesmo, imediatamente após a sua contratação pela ... e durante pelo menos parte do ano de 2022 e início de 2023, o trabalhador exerceu funções como operador ..., tendo depois transitado para as funções de ...;*
- b. *Em virtude da sua experiência a trabalhar na ..., foi acordado com o trabalhador arguido que o mesmo deveria assegurar o período de férias e de baixas dos colegas afetos à ...*
- c. *Desconhece os dias concretos das faltas dadas pelo trabalhador arguido, mas após análise do mapa que acompanha o auto de ocorrência, apercebeu-se de que algumas datas coincidiam com os períodos em que aquele deveria ter assegurado o serviço da ...*
- d. *Que por vezes o trabalhador arguido não respondia às tentativas de contacto telefónico realizadas pelo Adjunto ...*
- e. *Ouvia o Senhor ... (... com as funções de coordenação das ...) a pedir, via telefónica, ao trabalhador arguido que justificasse as faltas.*
- f. *quando o trabalhador arguido devia prestar trabalho na ... e não comparecia e/ou não informava, atenta a impossibilidade de o substituir a tão curto prazo outros colegas tiveram que assegurar o turno sozinhos, realizando mais horas do que era suposto.*
- g. *A ... é assegurada por dois operacionais das 08h30 até 17h30 e somente um após esse período.*
- h. *Acontece que com as faltas, não previamente, comunicadas pelo trabalhador arguido, os operadores da ... (de serviço nesse dia, como foi o caso do depoente) tiveram que assegurar sozinho o turno, o que constitui uma considerável sobrecarga de trabalho, nomeadamente nas horas em que há mais solicitações de serviço.*
9. *A testemunha ..., coordenador ..., prestou declarações com o seguinte teor:*
- a. *O trabalhador arguido exerce funções como ..., tendo também incumbência de assegurar os períodos de férias na ...;*
- b. *Enquanto maqueiro realiza o turno das 15h00 às 23h00 mas quando está a cobrir as férias/faltas dos Colegas da ..., realiza turno que esse mesmo colega realizava.*
- c. *O trabalhador arguido, frequentemente, não cumpre o horário de entrada ao trabalho, o que faz sem comunicar. De igual modo era frequente faltar sem avisar ou só avisar no próprio dia e apesar de, por diversas vezes, lhe terem sido solicitados justificativos de falta nunca as entregou.*

d. O trabalhador arguido, no dia 10 de janeiro de 2023 e 15 de Março, informou por mensagem de telemóvel que ia acompanhar a companheira a uma consulta de Pré-natal, não tendo, nesses dias, comparecido ao trabalho.

e. A 16 de março, enviou nova mensagem de texto a comunicar que não iria trabalhar, desta vez sem justificar o motivo, mas dizendo que iria justificar ambas faltas, o que não veio a acontecer.

f. No dia 31 de março, às 07h55, enviou uma mensagem a informar que não iria trabalhar, sem justificar o motivo e, uma vez mais, sem apresentar comprovativo posteriormente.

g. No 10 de abril, pelas 15h24, enviou mensagem a dizer que a companheira ... (também ela funcionária da ...) se encontrava com dores e que por esse motivo não iria trabalhar.

h. No dia 5 de julho, às 14h12, enviou mensagem a informar que a companheira supra identificada tinha sido assistida nas urgências durante a noite e que ele trabalhador tinha que prestar assistência ao filho de ambos. Uma vez mais, não juntou comprovativo dessa falta.

10. Com exceção das situações supramencionadas, em que o trabalhador arguido informa que não irá comparecer ao serviço no próprio dia), em nenhuma outra situação, o trabalhador arguido curou por comunicar (diretamente ou por interposta pessoa) ao Coordenador das equipas nos serviços não urgentes e/ou ao Adjunto do ..., ou a quem a substituiu, que iria faltar, nem sequer justificou os motivos para as faltas dadas.

11. Apesar de informado, por mais do que uma vez, pela estrutura do Comando da ... de que deveria (sempre que possível) informar as suas ausências ao trabalho e/ou justificar as mesmas após o regresso ao serviço. tal nunca aconteceu, mesmo após ter sido advertido de que poderia incorrer em infração disciplinar grave.

12. As faltas dadas pelo trabalhador arguido, consideram-se injustificadas (Cfr. n.º 3 do artigo 249 e n.ºs 1, 2 e 5 do artigo 253 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro).

13. O trabalhador arguido tinha perfeito conhecimento de que, com o seu comportamento, omitia os deveres de urbanidade e de assiduidade e, deste modo, cometia ilícito disciplinar.

14. O trabalhador arguido não desconhece, como não pode desconhecer, que, mensalmente, são realizadas escalas de trabalho e que a falta de um elemento, causa perturbação ao normal funcionamento da ... e é passível colocar em risco o cumprimento dos compromissos assumidos, como é o transporte de doentes não urgentes para os tratamentos.

15. Acresce que, com base nas solicitações de serviços, diariamente são organizadas escalas de trabalho (para o dia seguinte).

16. O serviço de transporte de doentes não urgentes é assegurado, em exclusivo por funcionários da ..., sendo que, na falta de um elemento, é necessário reorganizar as escalas e os serviços, de forma a ser avaliado se é possível a reafecção de elementos de outras equipas.

17. Por viatura segue um ...

18. Por mais do que uma vez, como consequência direta e necessária da falta (nunca previamente comunicada) foi necessário atrasar a saída das viaturas, até se conseguir um outro ... para se assegurar o transporte dos doentes.

19. Uma falta imprevisível e com tão pouca antecedência implica a reorganização de todo o trabalho já programado, sendo que é difícil o preenchimento da vaga, por mais não seja por todos os outros funcionários já terem trefas atribuídas.

20. Uma das consequências direta e necessária deste tipo de comportamento é um atraso no serviço ou a pressão que é colocada sobre os demais funcionários que, por motivos que nos é imputável, deixam de conseguir cumprir os horários programados.

21. Acresce que alguns utentes reclamam dos atrasos na prestação do transporte, o que acaba por ter consequências na imagem da Casa.

22. A totalidade das faltas dadas pelo trabalhador arguido aconteceram antes ou depois de um final de semana ou de um dia Feriado, o que de per si constituiu, nos termos e para os efeitos do artigo 256.º, 1 do Código do Trabalho; uma infração laboral grave, por violação do dever de assiduidade.

23. O arguido ultrapassou (largamente) o limite das 10 (dez) faltas interpoladas em cada ano civil.

24. Com a sua conduta, o arguido, violou os seguintes deveres a que estava obrigado, de acordo com as alíneas a) b) c) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho:

- Dever de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- Dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Dever de realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;

25. A atuação do arguido enquadra-se, ainda, e nomeadamente, na previsão normativa da alínea d) do n.º 2 do artigo 351 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro "Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto".

26. *Tal comportamento, culposo, do arguido, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível, a subsistência da relação laboral entre o mesmo e a ..., pelo que constituiu justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 351 do mesmo Código do Trabalho.*

27. *Os factos descritos representam uma violação grave dos deveres do trabalhador no Cód. Trabalho e no código de conduta da entidade patronal e que constituem justa causa de despedimento, a saber: realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à disciplina no trabalho (art. 128º nº1 al. c) e e) do CT).*

28. *Estes comportamentos não são admissíveis e a entidade patronal não lhes pode ficar indiferente, do ponto de vista disciplinar.*

29. *Os factos descritos, pela sua gravidade e consequência, são suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento, nomeadamente, nos termos estatuídos pelo art.º 351.º n.º 1 e n.º 2 al. d) e nº 3, do Código de Trabalho, por tomarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*

TERMOS EM QUE, julgando-se provados os factos invocados, se deve promover o despedimento com justa causa do trabalhador arguido, devendo este, nos termos do Artigo 355.º nº1 do CT, querendo, consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.”

1.3. O trabalhador não respondeu à Nota de Culpa.

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

- Dois autos de inquirição de testemunhas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

2.2. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada

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

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

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

2.5. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez,

referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

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

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

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

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

2.10. Relativamente à modalidade de despedimento por facto imputável a trabalhador, a especial tutela dirigida a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e a trabalhadores no gozo de licença parental consubstancia-se ainda na presunção legal de que tal despedimento é feito sem justa causa, nos termos do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho. Tal presunção é *juris tantum*, isto é, pode, nos termos do art.º 350º, nº2, do Código Civil, ser ilidida mediante prova em contrário. Conforme refere a Prof.ª Maria Palma Ramalho “*Esta presunção é, nos termos gerais, uma presunção ilidível, cabendo ao empregador demonstrar, junto da CITE, que o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador não é devido ao seu*

estado ou situação, nem se funda em qualquer outra prática discriminatória.”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 nº 2, 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, 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:*

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

² *Idem*, pg. 814

- 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 “imediate”, 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, bem como dos recibos de vencimento remetidos pela entidade empregadora, afere-se que o trabalhador faltou ao trabalho, de Janeiro a Julho de 2023, em 14 dias completos, bem como quatro horas nos dias 5, 7 e 18 de Julho de 2023, não tendo apresentado justificação para o efeito. O trabalhador não respondeu à Nota de Culpa, notificada em 29.08.2023, no período em que o mesmo se encontrava no gozo da licença parental inicial.

3.2. Conforme já referido supra, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, seja ela directamente subsumível nas alíneas do art.º 351º, nº 2 ou decorrente da violação de qualquer outro dever do trabalhador, terá igualmente de 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. (...)”.

Assim, e para que se conclua pela verificação de uma situação de justa causa para despedimento, é necessário que se encontrem preenchidos os requisitos cumulativos constantes do art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho, a saber: um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, grave em si mesmo ou pelas suas consequências (elemento subjectivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objectivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos.

3.3. Nestes termos, e perante a factualidade provada, sempre teria a entidade empregadora de demonstrar a impossibilidade prática e imediata da subsistência do vínculo laboral. Não se vislumbra que o comportamento do trabalhador, 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, não tendo sido igualmente invocada a prática de infracções disciplinares anteriores. Por outro lado, nos termos do art.º 330º, nº1, do Código do Trabalho, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, afigurando-se também, por esta via, desproporcionada a sanção de despedimento tendo em conta o circunstancialismo descrito pela entidade empregadora.

3.4. Nestes termos, conclui-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de que o despedimento de trabalhador no gozo de licença parental é feito sem justa causa, nos termos do nº 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

³ Disponível em

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

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** do trabalhador no gozo de licença parental inicial ..., promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE OUTUBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).