

## **PARECER N.º 1209/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º CITE-D/5930/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** Por carta registada remetida em 20 de novembro de 2023, a entidade empregadora ..., remeteu à CITE a cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., 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.

**1.2.** Do expediente remetido à CITE consta a cópia do processo disciplinar, num total de 20 (vinte) páginas, instruído, no essencial, com o registo de ocorrências que consta de dois emails respetivamente datados de 1 e 4 de agosto de 2023, a nota de culpa remetida à trabalhadora e a resposta à nota de culpa.

**1.3.** Por carta registada datada de **3 de outubro de 2023**, foi remetida à trabalhadora uma comunicação elaborada nos termos estabelecidos nos artigos 353º e seguintes do Código do Trabalho, dando conta de que é intenção da entidade empregadora aplicar-lhe sanção disciplinar de despedimento, pelos motivos e fundamentos constantes da **NOTA DE CULPA**, dispondo a trabalhadora do prazo de 10 (dez) dias úteis para, querendo, consultar o procedimento e **RESPONDER** à nota de culpa, apresentando as testemunhas e demais elementos de prova que considerasse pertinentes. Mais foi informada que a partir dessa data estaria suspensa preventivamente até conclusão do processo disciplinar e sem perda de retribuição.

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

“(…) ..., sociedade comercial, com sede na Avenida ..., pessoa coletiva n.º ..., em processo disciplinar deduz contra a sua trabalhadora, ..., nota de culpa, nos termos e com os fundamentos seguintes:

A) A ..., sucursal em Portugal

1.º ... - sucursal em Portugal, (doravante empresa), é uma sociedade comercial com um objeto social vastíssimo, mas que em termos sumários se dedica a prestação de serviços em regime de outsourcing a clientes seus nos sectores da limpeza, escritórios, construção, etc.



2.º Deste modo, a sua atividade consiste em detetar necessidades de serviços internos dos seus clientes e depois recrutar trabalhadores, em seu nome, para que estes possam suprir as necessidades detetadas junto dos mesmos.

B) A ARGUIDA

3.º A Arguida foi contratada pela ... em 20-08-2021, tendo-lhe sido atribuída a categoria profissional de empregada de limpeza.

4.º Tem um período normal de trabalho semanal de 37,5 horas e diário de 7,5 horas de Domingo a quinta-feira das 7h a 13h e da 13h30 as 15h e auferir uma remuneração mensal de € 716,25.

5.º A Arguida desempenha funções de trabalhadora de limpeza para o cliente ... sito no ..., em Lisboa.

6.º A Arguida não tem antecedentes disciplinares.

13/03/2022

15/03/2022

19/03/2022

20/03/2022

22/03/2022

25/03/2022

30/03/2022

22/04/2022

24/04/2022

30/04/2022

01/05/2022

02/05/2022

03/05/2022

04/05/2022

06/05/2022

07/05/2022

08/05/2022

09/05/2022

10/05/2022

11/05/2022

24/05/2022

25/05/2022

30/05/2022

01/06/2022

20/06/2022

22/06/2022

23/06/2022

27/06/2022

28/06/2022

29/06/2022

30/06/2022

02/07/2022

04/07/2022

05/07/2022

06/07/2022

07/07/2022

09/07/2022

12/07/2022

16/07/2022

23/07/2022

06/08/2022

29/09/2022

12/01/2023



15/01/2023  
17/01/2023  
24/01/2023  
25/01/2023  
26/01/2023  
02/02/2023  
06/02/2023  
09/02/2023  
12/02/2023  
23/02/2023  
02/03/2023  
15/03/2023

8.º somatório de horas e dias completos faltados perfazem um total de 1\_falta injustificada em 2021, 35 dias em 2022 e 5 dias em 2023.

9.º As faltas dadas em 2021 nos dias 08/11/2021 e 31/12/2021 (atrasos) sucederam o dia de descanso semanal.

10.º As faltas dadas em 2022 nos dias 16/02/2022, 23/02/2022, 09/02/2022, 30/04/2022, 04/05/2022, 11/05/2022, 29/05/2022, 02/06/2022, 09/07/2022, 16/07/2022, 23/07/2022, 06/08/2022, 29/09/2022, 10/11/2022, 01/12/2022, 17/12/2022, 22/12/2022 antecederam o dia de descanso semanal e as faltas dadas nos dias 11/02/2022, 22/04/2022, 29/04/2022, 06/05/2022, 20/06/2022, 27/06/2022, 04/06/2022, 12/11/2022, 19/11/2022, 26/11/2022, 03/12/2022, 12/12/2022, 19/12/2022 sucederam o dia de descanso semanal.

11.º As faltas dadas em 2023 nos dias 01/01/2023, sucederam o dia de descanso semanal.

12.º A Arguida sabia que não podia faltar ao trabalho e sobretudo sem apresentar justificação,

13.º Incumprindo o dever de assiduidade ao fazê-lo.

14.º A Arguida sabia que tinha de cumprir como seu horário de trabalho,

15.º Incumprindo o dever de pontualidade ao não o fazer.

(...)"

**1.5.** Através de mandatária legalmente constituída, por procuração junta aos autos de processo disciplinar, a trabalhadora **respondeu à nota de culpa** por carta registada remetida à entidade empregadora, com data de **18 de outubro 2023**, elaborada nos seguintes termos:

" (...)

..., arguida no processo disciplinar que lhe é movido pela entidade empregadora ... - Sucursal em Portugal, notificada da Nota de Culpa datada de 3/10/2023 e rececionada em 6/10/2023, vem responder a mesma apresentando a sua defesa, nos termos seguintes:

1º

A ora arguida é trabalhadora da ... desde 20/8/2021, com antiguidade e desempenha as funções de trabalhadora de limpeza, conforme o referido na Nota de Culpa.

2º

A arguida presta o seu trabalho no ... (cinemas) em ....

3º

Relativamente aos factos constantes na Nota de Culpa, a arguida vem dizer o seguinte:

4º

Não é verdade que a arguida tenha faltado nas datas descritas na Nota de Culpa.

5º



Alias, nos termos legais, as faltas referentes aos anos de 2021 e 2022 não podem servir de fundamento para instaurar um processo disciplinar em 2023, conforme o disposto nos n.º 1 e 2 do artigo 329º do Código do Trabalho.

Posto isto,

6º

A arguida é a responsável pela chave de acesso as salas de cinema desde outubro de 2022 e caso tivesse faltado, como erradamente se afirma na Nota de Culpa, ninguém tinha aberto as salas de cinema nos dias em que são indicadas as faltas, o que não aconteceu.

7º

Em relação às faltas descritas pela ..., esclarece-se que existem dois pontos de controle de acesso: um de picagem "dedo" junto do supermercado, que se encontra avariado; e outro na parte de baixo, onde os funcionários verificam as entradas.

8º

As faltas registadas na Nota de Culpa pela ... são, certamente, as entradas que a máquina junto ao supermercado registou, mas que se encontra avariada!

9º

Se a ... quer confirmar as horas de entrada da arguida e demais colegas, devera aceder aos registos feitos na outra entrada (na parte de baixo), porque os da outra máquina não são corretos em virtude da avaria da mesma.

Acresce que

10º

No passado mês de agosto/2023 a arguida informou a sua supervisora, ..., que se encontra grávida e

11º

A supervisora, mal ouviu tal informação, propôs à arguida que a mesma entrasse de férias imediatamente, o que esta não aceitou.

12º

Contudo, no dia 27/8/2023 a arguida não conseguiu entrar no local de trabalho, porque o seu cartão de acesso tinha sido bloqueado ...

13º

É falso o descrito no artigo 19º da Nota de Culpa porque no dia 21/8/2023 quem estava a prestar o serviço não era a arguida, mas sim a colega ....

14º

A supervisora, em virtude da gravidez da arguida, dispensou a mesma do serviço da recolha do lixo (por SMS do dia 14/8), por ser um trabalho com exigência física que a arguida não

pode prestar neste momento,

15º

Tendo a mesma sido substituída pela colega que acima se identificou.

16º

Assim, não é verdade o descrito no artigo 19º da Nota de Culpa.

17º

Acresce que em setembro/23, a arguida foi chamada a empresa, onde lhe propuseram um acordo para a mesma cessar as suas funções, o que a arguida não aceitou.

18º

A arguida encontra-se grávida e precisa de manter o seu posto de trabalho, não havendo efetivamente qualquer queixa do seu desempenho ou da sua dedicação.

19º

A gravidez da arguida não pode servir de desculpa para a ... tentar fazer cessar, contra a vontade da arguida, o contrato de trabalho que existe e que vincula ambas as partes.

20º



A arguida cumpre as suas funções com zelo e diligência e nunca teve, nem tem, qualquer intenção de prejudicar nem a ..., nem o cliente.

21º

A situação das faltas encontra-se explicada e a situação de gravidez da arguida não pode ser fundamento para o seu despedimento,

Que, a concretizar-se, sem fundamento legal, será manifestamente injusto e, como tal será

impugnado.

Termos em que deve a presente impugnação ser julgada procedente por provada, com as legais consequências.

(...)"

**1.6.** A trabalhadora não requereu a inquirição de testemunhas e não juntou quaisquer elementos probatórios.

**1.7.** Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos com interesse para a presente apreciação.

Cumprе apreciar

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O processo foi remetido à CITE 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 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.3.** 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;”.

**2.4.** 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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.** 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, segundo as regras de repartição do ónus da prova, tem o dever acrescido de comprovar que o despedimento é feito com justa causa, designadamente para ilidir a referida presunção legal.

**2.7.** Importa ainda salientar ainda 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 ou trabalhadora 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 dos factos que se destinam a contrariar a inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações

indicadas naquele documento, sua valoração enexo de causalidade, como considerar ainda, e só, a prova ali realizada.

**2.9. Reforçamos assim que de acordo com o artigo 350.º do Código Civil, 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 alguns comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, e em concreto a alínea g), que se afigura aquela que enquadra o comportamento imputado à trabalhadora arguida no contexto da nota de culpa, considera as “[f]altas 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.** 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)), referindo-se ao conceito de justa causa esclarece que “(...) 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 culposo 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.<sup>a</sup> 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 nas empregadoras dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexó 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”.

**2.17.** No caso em apreço, a trabalhadora vem acusada de violação do dever de assiduidade previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho,

**2.18.** Considerando que “o somatório de horas e dias completos faltados perfazem um total de 1 falta injustificada em 2021, 35 dias em 2022 e 5 dias em 2023”.

**2.19.** Mas se refere que “[a]s faltas dadas em 2021 nos dias 08/11/2021 e 31/12/2021 (atrasos) sucederam o dia de descanso semanal.” E que “[a]s faltas dadas em 2022 nos dias 16/02/2022, 23/02/2022, 09/02/2022, 30/04/2022, 04/05/2022, 11/05/2022, 29/05/2022, 02/06/2022, 09/07/2022, 16/07/2022, 23/07/2022, 06/08/2022, 29/09/2022,



10/11/2022, 01/12/2022, 17/12/2022, 22/12/2022 antecederam o dia de descanso semanal e as faltas dadas nos dias 11/02/2022, 22/04/2022, 29/04/2022, 06/05/2022, 20/06/2022, 27/06/2022, 04/06/2022, 12/11/2022, 19/11/2022, 26/11/2022, 03/12/2022, 12/12/2022, 19/12/2022 sucederam o dia de descanso semanal.” E ainda que “[a]s faltas dadas em 2023 nos dias 01/01/2023, sucederam o dia de descanso semanal.”

**2.20.** E, perante este circunstancialismo (violação do dever de assiduidade) considera a entidade empregadora que a actuação da trabalhadora constitui justa causa de despedimento, porque subsumível às alíneas a), d), e), e m) do art. 351º do Código de Trabalho do artigo 351º, nº 2 do Código do Trabalho: “(...) a) [d]esobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores (...)d) [d]esinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto; e) [l]esão de interesses patrimoniais sérios da empresa (...) e m) [r]eduções anormais de produtividade.”

**2.21.** Dispõe o artigo 329.º do Código do Trabalho que “o direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração “e que o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.”

**2.22.** No dia 1 de agosto de 2023, a entidade empregadora foi notificada por comunicação eletrónica da seguinte informação “[d]ado a recusa da TL em exercer as suas funções agradeço o envio de uma advertência escrita com vista a abertura de Processo Disciplinar para despedimento com justa causa.”

**2.23.** Se, por um lado, o processo disciplinar não tem como objeto quaisquer factos configurados por violação do dever de obediência – já que a dita comunicação refere uma recusa em exercer funções – por outro lado, as faltas que alegadamente se mostram elencadas referem-se, na sua esmagadora maioria, a datas anteriores ao decurso do ano previsto no artigo 329º do Código do Trabalho.

**2.24.** Ora, assim analisada a nota de culpa e a sua resposta, assim como a prova que lhes está subjacente (ou a ausência dela), não entendemos que fique cabalmente demonstrado o comportamento culposos da trabalhadora, a impossibilidade da

subsistência da relação de trabalho e naturalmente o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidades.

**2.25.** De resto, e tendo em conta a natureza da caducidade do direito a instaurar processo disciplinar, consideramos até que não se mostra razoavelmente suportada a capacidade de exercício desse direito pela entidade empregadora relativamente aos factos da prática dos quais vem acusada a trabalhadora.

**2.26.** Por isso, compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em apreciação, por referência ao despedimento com justa causa de trabalhadora especialmente protegida, e em particular com a presunção estabelecida no artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, 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/maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

**2.27.** E este dever de comprovação dos factos, com a específica finalidade de ilidir aquela presunção, passa pela produção de prova obtida no processo disciplinar **que, neste caso,** não se mostra concretizada.

**2.28.** Como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexo 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.

**2.29.** 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.**

**2.30.** A impossibilidade de subsistência do vínculo deve reconduzir-se a uma 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.

**2.31.** 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).”

**2.32.** A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infração 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”.

**2.33.** De tal forma 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 corretivas, 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))

**2.34.** 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 infrator, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infracional.”

**2.35.** 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 nº 1 do art.º 330º do Código do Trabalho.

**2.36.** Citando novamente o Prof Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), reforçamos ainda que “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.”.

**2.37.** É nosso entendimento, por isso, que, no caso em apreço, não foi apresentada prova bastante e sólida de que condutas são efetivamente imputadas à arguida, e se foram efetivamente praticadas, e que, como tal, constituem comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, também não provadas diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

**2.38.** Registamos ainda que a ausência de registo de sanções disciplinares da trabalhadora será sempre uma circunstância de que depõe a favor da trabalhadora, pelo que a aplicação de qualquer sanção disciplinar que não considera a relevância deste facto na “culpa” estará sempre afastada de qualquer juízo de proporcionalidade.

**2.39.** E concluímos, por isso, que, no caso concreto, em nosso entendimento, 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, o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional, já que não ficam demonstrados de forma inequívoca os comportamentos de que vem acusada a trabalhadora, e bem assim as consequências que desses comportamentos se pretendem imputar à trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE DEZEMBRO 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**