

PARECER N.º 108/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 191-DG/2024

I – OBJETO

1.1. Em 09.01.2024, via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Copeira, acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Por CAR, recebida pela trabalhadora em 13.12.2023, a entidade empregadora comunicou à mesma 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, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Procedimento Disciplinar

Exmo.(a) Senhor(a),

Na sequência das suas ausências injustificadas ao trabalho, foi decidido instaurar-lhe um procedimento disciplinar, com vista à eventual cessação do seu contrato de trabalho, por despedimento com justa causa.

Fica notificado que deverá, querendo, apresentar a sua defesa por escrito, e requerer quaisquer diligências de prova, no prazo de 10 dias úteis a contar da data de receção da presente notificação.

Junto enviamos nota de culpa, devendo a resposta à mesma, querendo, ser enviada para a Rua ... SACAVÉM, ao cuidado do instrutor nomeado, Dr. ...

O processo encontra-se à sua disposição para consulta na mesma morada.

Com os melhores cumprimentos.

NOTA DE CULPA

A gerência da sociedade comercial por quotas, NIPC, com sede em Rua, em SACAVÉM, aqui representada pela sua gerente, instaurou o presente procedimento disciplinar contra a trabalhadora-arguida, Copeira até 2 Anos, residente em Rua ... SACAVÉM, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1º

A trabalhadora-arguida foi contratada no dia 01 de agosto de 2022, ao abrigo de um contrato de trabalho por termo certo, para exercer as funções de Copeira, à presente data auferindo o montante de € 760,00 (setecentos e sessenta euros) de retribuição mensal, sob as ordens e direção da sociedade supra identificada, conforme consta do seu contrato de trabalho.

2º

No dia 30 de novembro de 2023, a trabalhadora-arguida, faltou ao serviço sem proceder a qualquer tipo de comunicação, seja a título prévio ou mesmo no próprio dia.

3º

No dia 29 de novembro de 2023, a citada trabalhadora laborou normalmente, sem manifestar algo que pudesse ser presumível que faltasse no dia seguinte.

4º

Saliente-se que já em 05 e 06 de janeiro, 29 de junho, 31 de julho, 01 e 25 (meio-dia) de agosto, 15 (meio-dia), 16, 17 e 18 de setembro, todos do corrente ano, a citada teve igual comportamento.

5º

Em todas as ausências indicadas nos pontos 2º e 4º, a trabalhadora-arguida sempre foi sensibilizada pelo responsável do estabelecimento, Sra., com a informação de não ser essa a conduta profissional mais adequada a ter, e, a inerente e implícita consequência das ausências, no funcionamento da unidade.

6º

Aliás, de acordo com o modelo de gestão da empresa, em todas as ausências, sempre lhe foi solicitado pelo responsável da unidade, a justificação das mesmas, independentemente do motivo da ausência, inclusive de índole imprevisível, nomeadamente justificando o acto e sendo o caso, entregar o documento físico respetivo.

7º

O que de facto, e na realidade, até à presente data a trabalhadora-arguida não tem satisfeito o exigido, ignorando as recomendações e solicitações transmitidas.

8º

A trabalhadora-arguida com o seu comportamento reiterado, demonstrou ter plena consciência, de estar a praticar um ato contraditório às inúmeras recomendações efetuadas.

9º

O quadro de pessoal do estabelecimento é composto somente por 31 (trinta e um) trabalhadores.

10º

A génese e o cariz do negócio da empresa, em prática neste estabelecimento, assenta na comercialização do tradicional "...", produto grelhado a carvão, com a especificidade que lhe é reconhecida.

11º

As constantes ausências injustificadas, comprometem o bom funcionamento da unidade, e põe em causa a qualidade e nome subjacente à marca.

12º

O sector de atividade da empresa, restauração, como é do conhecimento público, atravessa hoje uma das piores crises ao nível do recrutamento, de que alguma vez há memória, com a elevada escassez de capital humano disponível para o setor. Tal facto, origina cada vez mais as empresas, e sem pôr em causa a sua estabilidade financeira, procederem à inerente reestruturação de meios e respetiva estabilização do capital humano, com o intuito de tentar não só manter a solvabilidade, mas igualmente, preservar os postos de trabalho existentes.

13º

O comportamento e atitude da trabalhadora-arguida é grave em si mesmo, pois abala de forma irreversível a confiança e estabilidade que a sua entidade empregadora em si depositava e necessitava.

14º

A trabalhadora-arguida revelou-se desmerecedor da confiança em si depositada, pois falta reiteradamente, sem manifestar qualquer tipo de justificação.

15º

Com o comportamento acima descrito, a trabalhadora-arguida violou os deveres que lhe são impostos legal e contratualmente. O comportamento da trabalhadora-arguida causou ainda mal-estar entre os colegas de trabalho, sobretudo quanto à sua indiferença em prol do esforço de um grupo de trabalho, afetado na sua gestão normal pela falta reiterada de um elemento, com a correspondente sobrecarga humana respetiva.

16º

A trabalhadora-arguida agiu de forma livre e consciente, sabendo que o seu comportamento não era correto, mas nem assim se coibindo de agir.

17º

Os factos imputados à ora arguida são graves, em si mesmos e nas suas consequências, não sendo exigível, segundo juízos de razoabilidade, à empresa que mantenha esta trabalhadora ao serviço.

18º

O comportamento imputado à trabalhadora integra, por isso, justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs 1 e 2, alíneas a) e g) do art.º 351.º do Código do Trabalho, sendo intenção da entidade empregadora, proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora-arguida.”

1.3. Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 29.12.2023, a trabalhadora respondeu à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta à Nota de Culpa

Exmos. Senhores,

Venho remeter resposta à nota de culpa no processo disciplinar que me foi instaurado por V. Exas.

Com os melhores cumprimentos.

Respondendo à Nota de Culpa no processo disciplinar movido por ... vem..., apresentar a sua Resposta nos seguintes termos:

1.

A Respondente é uma pessoa com pouca literacia e com falta de conhecimentos sobre o funcionamento das relações laborais e outros.

2.

Por este motivo não informou a entidade empregadora de que se encontrava grávida, apenas comunicou verbalmente, estando agora no quinto mês de gestação.

3.

Até há pouco tempo não tinha médico de família nem estava inscrita no Centro de Saúde.

4.

A Trabalhadora-arguida tem sérias carências económicas.

5.

A Respondente efectivamente trabalhou durante todo o dia de 29/11/2023, mas sozinha na copa. Saiu à noite muito cansada e maldisposta.

6.

Nesse final de tarde perdeu o telemóvel onde tinha guardados os contactos da Arguente, pelo que, no dia seguinte, acordando indisposta, nem sequer pode telefonar do telemóvel da irmã e avisar que não ia trabalhar.

7.

Nos dias 5 e 6 de Janeiro, a Respondente avisou que estava com dores de dentes, tendo informado o Chefe e posteriormente apresentou a justificação à D.

8.

No dia 25 de Agosto a Respondente avisou que tinha de se ir embora porque se estava a sentir mal.

9.

Bern como esteve doente nos dias 16, 17 e 18 de Setembro quando ainda não tinha médica de família e não conseguiu consulta. A Respondente desconhece a forma de pedir os três dias de baixa médica via plataforma do SNS.

10.

A Trabalhadora Arguida encontra-se a trabalhar, não tendo sido suspensa, de onde se pode concluir que a relação laboral não está inviabilizada.

Atenta a fundamentação aqui deduzida deve o presente processo disciplinar ter em consideração as especiais circunstâncias da trabalhadora arguida.”

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, n.º2, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, sendo que nos termos do n.º 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, n.º1, 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, n.º2, do Código do Trabalho. Tal presunção é *juris tantum*, isto é, pode, nos termos do art.º 350º, n.º2, 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, n.º4, *in fine*, do Código do Trabalho).

2.12. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art.º 351º, n.º1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu n.º2, 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 n.º2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no n.º1, 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 culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação

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

² *Idem*, pg. 814

de trabalho”. (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;
- um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho. Relativamente à interpretação desta componente “objetiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vinculística;
- 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 de nexo 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 faltou ao trabalho 10 dias no ano civil de 2023, não tendo apresentado justificação para as mesmas.

A conduta da trabalhadora é assim violadora do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, nos termos do art.º 128º, nº1, b), do Código do Trabalho, consubstanciando justa causa de despedimento nos termos do art.º 351º, nº2, g), do mesmo diploma.

3.2. Conforme já referido, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, seja ela directamente subsumível nas alíneas do art.º 351º, nº 2 ou decorrente da

violação de qualquer outro dever do trabalhador, terá que se subsumir à cláusula geral de justa causa estabelecida no nº1 do artigo, para efeitos de verificação dos respectivos elementos integrativos. Conforme refere o acórdão do TRP, proc. nº 6516/17.2T8VNG.P1, de 23.04.2018³, *“I - Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente do disposto na al. g) do nº 2 do art. 351º do CT, não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante um certo número de dias quer sejam seguidos ou interpolados, há que demonstrar a existência de um comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral. II - Os comportamentos descritos, a título exemplificativo, naquele nº 2 do art. 351º do CT, não devem ser apreciados isoladamente, mas devem ser conjugados com a cláusula geral constante do nº 1 do mesmo preceito. (...)”*. E, no mesmo seguimento, refere *“Acrescendo, quanto à falta dada no dia 27 que, pese embora, tratar-se de uma infracção grave, por ter ocorrido “imediatamente anterior a dia de descanso” tal, por si só, não pode conduzir ao despedimento do A., já que não preenche a noção de justa causa.”*

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

3.3. Por outro lado, e de acordo com as regras gerais, cabe ao empregador o ónus da prova destes elementos que compõem o conceito de justa causa⁴. A este propósito refere o acórdão do TRL, proc. nº 5222/12.9TTLSB.L1-4, de 10.09.2014⁵, que *“Face aos arts. 342º e 799º do CC, sobre o empregador recai o ónus de provar que as faltas ocorreram e sobre o trabalhador impende o ónus de provar que comunicou as faltas ao empregador e, sendo caso disso, que apresentou a respectiva justificação.”*

3.4. Ora, dos elementos constantes do processo remetido a esta Comissão, não se pode dar por demonstrada a prática pela trabalhadora daquelas faltas injustificadas, uma vez que não foram remetidos os respectivos recibos de vencimento, correspondentes aos meses de Janeiro, Junho, Julho, Agosto, Setembro e Novembro de 2023, idóneos à comprovação da realidade alegada pela entidade empregadora,

³ Disponível em

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

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

⁵ Disponível em

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

pelo que esta não demonstrou a violação pela trabalhadora do dever de assiduidade, previsto no art.º 128º, nº1, b), do Código do Trabalho.

3.5. Mesmo que tal não se considerasse, atendendo à resposta da trabalhadora à Nota de Culpa e às subsequentes diligências efectuadas em sede de instrução, igualmente constantes do processo, também não logrou a entidade empregadora demonstrar objectivamente a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral em causa, pois não se vislumbra que tal comportamento, ainda que censurável do ponto de vista disciplinar, seja apto a comprometer irremediavelmente o vínculo laboral, num juízo de prognose, no sentido de quebra irreversível da confiança na conduta futura da trabalhadora, e sem que tenha sido invocado pela entidade empregadora a prática anterior de outras infracções disciplinares, designadamente semelhantes à aqui em causa.

3.6. Por outro lado, o art.º 36º, do Código do Trabalho, dispõe que o regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante. Ora, não obstante a trabalhadora ter entregue o atestado médico comprovativo da situação de gravidez apenas após a recepção da Nota de Culpa, conforme consta do processo, resulta da resposta àquela Nota de Culpa que a entidade empregadora já tinha conhecimento do estado da trabalhadora, que se encontra no quinto mês de gestação, o qual lhe foi por esta comunicado verbalmente.

3.7. Nestes termos, conclui-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de que o despedimento da trabalhadora grávida é feito sem justa causa, nos termos do nº 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que entidade empregadora não logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE **opõe-se ao despedimento** da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JANEIRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).