

PARECER N.º 729/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 3281-DL/2024

I – OBJETO

1.1. Por carta registada datada de 11.06.2024, a CITE em 12.06.2024 recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável ao trabalhador no gozo de licença parental inicial ..., acompanhado de cópia do respetivo processo, nos termos do n.º1 e da alínea a) do n.º3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Por carta datada de 19.04.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respetiva **nota de culpa**, nos termos do art.º 353º, n.º1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“(…)”

Processo Disciplinar

Serve a presente para notificar V. Exa. da Nota de Culpa deduzida no processo disciplinar que lhe foi instaurado pela gerência de ..., referindo-lhe que dispõe de dez dias úteis para apresentar. querendo, a sua defesa, por escrito, bem como, no âmbito desta requerer quaisquer outras diligências ou meios de prova que tenha por convenientes.

Mais informamos que, a darem-se por provados os factos constantes da Nota de Culpa, é intenção da empresa promover ao seu despedimento, com invocação de justa causa.

*

NOTA DE CULPA

..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., .. - ..., deduz Nota de Culpa contra a trabalhadora ..., o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

A arguida é trabalhadora da ... (doravante designada por ...), desde 03.02.2022, onde desempenha as funções de Assistente Educativa.

2.º

Nessas funções, tem prestado a sua atividade em apoio à cozinha do refeitório.

3.º

A arguida presta o seu trabalho durante 5 dias por semana, de segunda a sexta-feira, dias de funcionamento do

3.º

A arguida faltou ao trabalho, nas seguintes datas: Dias 01,02,03 04 e 05 de abril de 2024, conforme registo averbado no software dos salários, faltas estas, que perfazem 5 dias consecutivos.

4.º

A arguida não apresentou à entidade patronal qualquer justificação legal, prévia ou posterior, para estas faltas.

5.º

Em consequência, no presente ano civil, a arguida já incorreu em 5 dias de faltas seguidas injustificadas.

6.º

Conduta que constitui infração disciplinar grave, nos termos da al. b), do n.º5, do art.º 38.º, do CCT aplicável (BTE n.º37, de 08.10.2021).

7.º

E que constitui igualmente motivo de despedimento com justa causa, ao abrigo do disposto na al. g), do n.º2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho (CT);

8.º

O comportamento da arguida configura desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao cargo, revelando desrespeito pela entidade patronal e pelo esforço acrescido, que é exigível às restantes colegas, pela sua ausência inadvertida.

9.º

Sendo que, no quadro de gestão exigível na empresa, bem como atentos os prejuízos que as mesmas são passíveis de provocar, se torna imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho com a arguida.

Indiciam os factos que a Arguida violou o dever de assiduidade, incorrendo na previsão do disposto na alínea g) do n.º2, do art.º 351.º, bem como, os deveres consignados nas als. a), b) e c), do n.º1, do art.º 128.º, ambos do CT.

Atentas as disposições atinentes à tramitação legal do Processo de Despedimento, é deduzida a presente Nota de Culpa, à qual a arguida poderá responder, querendo, no prazo de dez dias úteis, período em que poderá, também, juntar documentos e/ou solicitar diligências probatórias.

A darem-se por provados os factos supra descritos, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento da arguida, com invocação de justa causa.

(...)”

1.3. Por carta datada de 06.05.2024, que a entidade empregadora rececionou em 07.05.2024, a trabalhadora **respondeu à Nota de Culpa**, nos termos do disposto do artigo 355.º do CT, conforme a seguir transcreve:

“(..)

Assunto: Resposta ao Processo Disciplinar

Venho por este meio responder à nota de culpa que me foi instaurada por ter faltado desde o dia 1 ao dia 5 de abril de 2024 e a empresa dizer que não apresentei justificação:

No dia 8 de abril quando me apresentei ao serviço, a D. ... pediu para fazer a folha das faltas da empresa, na qual a D. ... disse que ainda não tinha a declaração consigo, pois, o posto médico ainda não tinha passado devido a

problemas informativos. Mesmo assim a D. ... disse que a folha da empresa tinha de ser feita mesmo sem a declaração.

Após o posto médico ter resolvido o problema informático enviaram a declaração para o e-mail da D. ..., mas enviaram para o e-mail errado, posto isto, enviaram para o e-mail do marido. Uns dias depois foi imprimida a declaração como vou enviar.

Desde já devo dizer que a entidade patronal “a chefia” sabia da minha ausência pois foi avisada no dia 1 de abril de 2024.

Sem mais assunto.

“(...)”

1.4. Em 20.05.2024 foi comunicado à trabalhadora o aditamento à nota de culpa, nos termos a seguir transcritos:

“(...)”

Serve a presente para notificar V. Exa. Aditamento à Nota de Culpa deduzida no processo disciplinar que lhe foi instaurado pela gerência de ..., referindo-lhe que dispõe de dez dias úteis para apresentar, querendo, a sua defesa, por escrito, bem como, no âmbito desta, requerer quaisquer outras diligências ou meios de prova que tenha por convenientes.

Mais informamos que, a darem-se por provados os factos constantes da Nota de Culpa, é intenção da empresa promover ao seu despedimento, com invocação de justa causa.

ADITAMENTO À NOTA DE CULPA

..., pessoa coletiva no ..., com na ..., n° .., ..., deduz Aditamento à Nota de Culpa contra a trabalhadora ..., o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

Em sede de Resposta à Nota de Culpa, a arguida apresentou, em 07.05.2024, um Certificado de Incapacidade Temporária Para o Trabalho, com data de 09.04.2024, assinado pela médica ..., do Centro de Saúde (UCSP) de ..., no qual se atesta a existência de doença natural de ..., filho da arguida, entre2024 e2024.

2.º

Acontece que, no dia 01.04.2024, a arguida respondeu a uma mensagem da D ..., sua chefe, o seguinte: “Bom dia, eu não vou não tenho com quem deixar os meninos eu acabei de lhe ligar adormeci”.

3.º

Em 04.04.2024, também em resposta a uma mensagem da D.^a ..., a arguida respondeu “Eu não consegui ninguém para ficar com os meninos”.

4.º

Como se constata, ocorre falsidade evidente relativamente a uma alegada doença do menor filho da arguida.

5.º

A razão da falta da arguida ao trabalho não foi qualquer doença do seu filho ..., mas sim o facto de, em período de férias escolares, não ter com quem os deixar.

6.º

A conduta da arguida configura violação do dever de lealdade para com a entidade patronal, previsto na al. 1), do n.º 1, do art.º 128º, do Código do Trabalho e prestação de falsas declarações relativas à justificação, prevista no n.º 1), do n.º 2, do art.º 351º, do mesmo diploma.

Indiciam os factos que a Arguida violou o dever de lealdade e de verdadeira informação sobre a justificação de faltas, incorrendo na previsão do disposto na alínea f) do n.º 2, do art.º 351º, bem como, os deveres consignados na al. f) do n.º 1 do art.º 128º, ambos do CT.

Atentas as disposições atinentes à tramitação legal do Processo de Despedimento, é deduzido o presente Aditamento à Nota de Culpa, à qual a arguida poderá responder, querendo, no prazo de dez dias úteis, período em que poderá, também, juntar documentos e/ou solicitar diligências probatórias.

A darem-se por provados os factos supra descritos, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento da arguida, com invocação de justa causa.

(...)"

1.5. Consta do processo remetido à CITE os seguintes documentos com relevância para o presente Parecer:

- Autuação do Processo disciplinar;
- Cópia da notificação da Nota de Culpa;
- Nota de Culpa;
- Resposta à nota de Culpa;
- Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho;
- Auto de Declarações e print de troca de mensagens de whatsapp;
- Cópia do Aditamento à Nota de Culpa e respetiva notificação.

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

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

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 culposo 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.º 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 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 culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;

² *Idem*, pg. 814

- *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 “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in “Curso de Direito do Trabalho”, páginas 490 e segs.). (...).

É dizer, em suma:

- *que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;*

- *é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual”.*

2.15. *A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respetiva relação.*

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: “(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.”

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): “Conforme jurisprudência unânime (cf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e

Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) é entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência 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 caráter 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. De acordo com o conteúdo da nota de culpa, a trabalhadora terá faltado injustificadamente ao trabalho 5 dias completos - 1 a 5 de abril de 2024 e, por outro lado, terá prestado falsas declarações no que respeita ao motivo pelo qual faltou nos dias atrás referidos.

3.2. Alega ainda entidade empregadora que confrontando a documentação junta – certificado de incapacidade temporária para o trabalho e o conteúdo da mensagem de whatsapp, a trabalhadora-arguida terá dado uma justificação falsa quanto ao motivo da sua ausência, porquanto, no entender da entidade empregadora, o filho da arguida não se encontrava doente, o que sucedeu foi que a trabalhadora, tendo em conta que era época de férias escolares, não tinha onde deixar os filhos.

3.3. Alega a entidade empregadora que tal comportamento consubstancia uma violação do dever de lealdade e assiduidade, nos termos do art.º 128º, n.º1, a, b), c) e f), bem como as alíneas f) e g) do n.º 2 do

artigo 351.º do CT, que consubstanciam a violação dos seguintes deveres:

- 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;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Guardar lealdade ao empregador;
- Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

3.4. De acordo com o entendimento da arguente, o comportamento grave da trabalhadora arguida afetou de modo irreversível a relação de confiança inerente à existência do vínculo do contrato de trabalho, tornando praticamente insustentável a subsistência do vínculo de trabalho existente entre as partes.

3.5. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora impugna a versão da entidade empregadora, porquanto refere que no dia 1 de abril, foi comunicado à “Chefe” que iria faltar.

Referiu ainda que as faltas injustificadas tiveram como motivo, não ter com quem deixar os filhos e, posteriormente, juntou certificado de incapacidade temporária para o trabalho.

3.6. Conforme já referido supra, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, seja ela diretamente 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. (...).”*

³ Disponível em

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

3.7. 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 subjetivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objetivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos.

3.8. 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 da trabalhadora, 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 infrações disciplinares anteriores.

3.9. Por outro lado, nos termos do art.º 330º, nº1, do Código do Trabalho, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, afigurando-se também, por esta via, desproporcionada a sanção de despedimento tendo em conta o circunstancialismo descrito pela entidade empregadora.

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

3.11. É, por isso, neste contexto que entendemos que não foi apresentada prova bastante e sólida de que as condutas imputadas à arguida constituem comportamentos culposos e que, pela sua gravidade e consequências tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

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

3.13. Entendemos igualmente que, perante uma sanção tão gravosa, a entidade empregadora não releva, de forma ponderada, na decisão a tomar, todas as circunstâncias que podem ainda depor a favor da trabalhadora.

3.14. A sanção disciplinar de despedimento deve ser aplicada apenas em situações de crise mais graves, de perturbação da relação de trabalho insuperáveis, em que uma sanção conservatória da relação de trabalho não se mostre adequada, o que pelas razões que deixámos expostas, afigura-se, não se verificar no caso em apreço.

3.15. Nestes termos, conclui-se que a entidade empregadora não logrou ilidir a presunção de que o despedimento de trabalhadora lactante é feito sem justa causa, nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que entidade empregadora 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 lactante, ..., promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE JULHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)