

## **PARECER N.º 877/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 4391-DL/2024

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 06.08.2024, via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Empregada de Limpezas/Andares, acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do nº 1 e da alínea a) do nº 3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

**1.2.** Por documento escrito, sem data aposta, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

*“Nota de culpa,*

*Contra a trabalhadora ... da ..., é deduzida a presente Nota de Culpa, com a intenção de proceder a aplicação da sanção de despedimento com justa causa, sendo-lhe imputados os seguintes factos:*

- 1. A ... presta a sua atividade para a ... no estabelecimento ... e exerce as suas funções de Empregada de Limpezas/Andares.*
- 2. Na última semana, a trabalhadora tem faltado vários dias completos e sem apresentar qualquer justificação, nos dias 17.06.2024; 18.06.2024; 19.06.2024; 20.06.2024; 21.06.2024.*
- 3. No dia 17 de Junho de 2024, foi lhe enviado um email a perguntar quando regressaria ao trabalho, visto já ter terminado a licença Parental no dia 16.06.2024 e não recebemos qualquer resposta.*
- 4. No dia 18 de Junho de 2024, foi lhe enviado um 2º email no sentido de perceber quando regressaria ao trabalho, no entanto, não respondeu ao email, mas enviou outro email a informar que não podia regressar ao trabalho porque não tinha a quem deixar o seu filho e que o pai e marido trabalha das 9 horas às 10 horas da noite.*

5. A superior hierárquica enviou um email para os Recursos Humanos a indicar que precisava da colaboradora no dia 20 de Junho sem falta às 8 horas da manhã e neste sentido foi enviado um email no dia 19 de Junho para si a dizer que tinha de estar no dia seguinte às 8 horas da manhã.

6. No dia 20 de Junho enviou um email para o email dos Recursos Humanos que não podia ir trabalhar porque não tem com quem deixar o filho e este não pode ficar ao cuidado do seu filho de 8 anos, e neste mesmo email pediu para que esperássemos mais uma semana, mas nunca apresentou justificação da mesma.

Nesta sequência deveria se ter prevenido com a devida antecedência e ter encontrado um espaço para o seu filho ficar e assim ter regressado no dia que estava estipulado para o seu regresso ao trabalho.

Em anexo:

- 1) Emails dos dias 17 e 18 de Junho a questionar o regresso ao trabalho
- 2) Email enviado no dia 19 de Junho a dizer que não tem onde deixar o filho com o email da resposta de Recursos Humanos com o pedido da Supervisora para regressar ao trabalho no dia 20 de Junho às 8 horas da manhã.
- 3) Email de resposta do dia 20 de Junho a dizer que não tem opções de onde deixar o filho bebe.”

**1.3.** Não consta do processo remetido a esta Comissão qualquer resposta da trabalhadora à Nota de Culpa.

**1.4.** Do processo consta ainda um documento designado “Relatório Final de Instrução”, sem data aposta e sem assinatura, cujo conteúdo se transcreve:

*“Relatório Final de Instrução*

*Trabalhadora: ...*

*Categoria Profissional: Empregada de Limpezas/Andares*

*Apresentação de Factos:*

*No dia 17 de Junho de 2024, foi enviado à trabalhadora acima referida um email a perguntar quando regressaria ao trabalho, visto já ter terminado a sua licença Parental no dia 16.06.2024 ao qual não foi recebida nenhuma resposta por email.*

*E no seguimento de não obtenção de resposta por parte da trabalhadora, no dia seguinte, 18 de Junho de 2024, foi enviado um 2º email no sentido reforçar e entender de quando regressaria ao trabalho e se tinha justificação para o dia 17 de Junho, no entanto, não respondeu ao email, mas enviou outro email a informar que não podia regressar ao*

*trabalho porque não tinha a quem deixar o seu filho e que estava a amamentar o filho, mas que o pai e marido trabalha das 9 horas às 10 horas da noite e pediu um tempo.*

*Após relatar este email à superior hierárquica, esta enviou um email para os Recursos Humanos a indicar que precisava da colaboradora no dia 20 de Junho sem falta às 8 horas da manhã e neste sentido foi enviado um email no dia 19 de Junho para a trabalhadora a expor que tinha de estar no dia seguinte às 8 horas da manhã no local de trabalho.*

*No dia seguinte, dia 20 de Junho à 00:41, a trabalhadora enviou um email para o email dos Recursos Humanos a dizer que não podia vir trabalhar porque não tem com quem deixar o filho visto que o marido vai trabalhar e a criança não pode ficar ao cuidado do seu filho de 8 anos, e neste mesmo email pediu para que esperássemos mais uma semana, mas nunca apresentou justificação de nenhuma das faltas injustificadas.*

*Nesta sequência de emails for referido que poderia apresentar a licença de amamentação/aleitação, mas nunca teve o cuidado de enviar essa mesma informação por um relatório médico.*

*Após esta sequência de troca de emails foi enviada uma Nota de Culpa no dia 24 de Junho onde conta toda esta informação referida acima ao que foi rececionada 02 de Julho de 2024.*

*Após receber a carta com a Nota de Culpa a trabalhadora enviou um email onde referia "About my contact" onde referiu que tinha partilhado a sua situação de não comparecer ao trabalho no tempo referido e que tem possibilidade de o filho ter escola em Setembro, mas nunca apresentou provas como tinha a escola agendada e nunca referiu o dia que regressaria ao trabalho. No mesmo email questiona se o contrato dela termina e depois é que menciona que tem férias e se teria a possibilidade de tirar os dias de férias, no entanto, anteriormente a superior hierárquica já tinha referido que precisava dela ao trabalho e que não poderia dispensá-la, vista esta altura do ano uma época alta para o negócio e que são precisos todas os colaboradores no local de trabalho.*

*No mesmo email refere que se o contrato dela termina e como ela não terá trabalho se poderia adquirir a carta para o fundo de Desemprego. Este pedido não é possível de ser satisfeito dado o contexto descrito.*

**Conclusão:**

*Na sequência dos factos relatados acima e por nunca a trabalhadora se ter preocupado em enviar justificações e de antecipadamente ter procurado a entidade para procurar soluções, conclui-se assim:*

- 1. Quando confrontada com a nota de culpa não justificou nem contraditou a sua ausência injustificada.*
- 2. A Sra. ... nunca informou a sua intenção em comparecer após o término da baixa de parentalidade, pelo que nunca informou atempadamente de uma data específica para o seu retorno ao trabalho.*

3. A Sra. ... não apresentou pedido de gozo de férias atempadamente de modo a ser aprovado pela entidade patronal.

4. Esta situação causou danos operacionais e acréscimo de custos na atividade da entidade empregadora que se dedica à exploração hoteleira e tem a partir deste período significativo acréscimo de atividade, tendo inclusive de recorrer a trabalho extra.

5. Esta situação traduz-se num comportamento culposo da parte da Sra. ... que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.”

## 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 proteção 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.*”<sup>1</sup>

**2.11.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma forma muito mais minuciosa do que o procedimento disciplinar comum, atendendo ao carácter gravoso da sanção disciplinar em causa, que implica a extinção do vínculo laboral, sem indemnização ou compensação. Nesse sentido, a nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: esta delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais como temporais, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador à mesma, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (art.º357º, nº4, *in fine*, do Código do Trabalho).

**2.12.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu nº2, um enunciado de várias situações típicas constitutivas de justa causa, enunciado esse que assume um carácter exemplificativo. A este propósito refira-se que tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que subsumível nas alíneas do nº2 do art.º 351º, tem de se

---

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

subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no n.º1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.<sup>2</sup>

**2.13.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 3, do Código do Trabalho).

**2.14.** Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º 09S623): “O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

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

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

- a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vinculística;
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;
- e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.

Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função

---

<sup>2</sup> *Idem*, pg. 814

*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 assumo 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 de fronte 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.** Do conteúdo da Nota de Culpa, cuja data de notificação à trabalhadora se desconhece uma vez que não consta do processo qualquer comprovativo de receção pela mesma, afere-se que a trabalhadora terá faltado cinco dias seguidos ao trabalho (dias 17, 18, 19, 20 e 21 de Junho de 2024).

Não consta do processo qualquer resposta da trabalhadora à Nota de Culpa, sendo apenas referido no documento denominado “*Relatório Final de Instrução*”, que se apresenta sem data, que a mesma teria remetido um email à entidade empregadora, sem menção de data, após a receção da Nota de Culpa onde descrevia a sua situação familiar. Tal email também não consta do processo, remetido a esta Comissão via CAR em 05.08.2024.

**3.2.** Ora, em primeiro lugar sempre se diga que nos termos do art.º 357º, nº4, 2ª parte, do Código do Trabalho, na decisão de despedimento não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

E bem assim, não se pode dar por devidamente demonstrada a prática das cinco faltas injustificadas seguidas uma vez que não foi remetido o correspondente recibo de vencimento da trabalhadora respeitante ao mês de Junho de 2024, documento apto a comprovar tal factualidade.

**3.3.** Mas ainda que se desse por demonstrada a prática daquelas faltas injustificadas, tal mostra-se insuficiente para justificar a decisão de despedimento. 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 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 23.04.2018<sup>3</sup>, “*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*

---

<sup>3</sup> Disponível em

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

*demonstrar a existência de um comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral. II - Os comportamentos descritos, a título exemplificativo, naquele nº 2 do art. 351º do CT, não devem ser apreciados isoladamente, mas devem ser conjugados com a cláusula geral constante do nº 1 do mesmo preceito. (...)*”.

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

**3.4.** 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 causa<sup>4</sup>.

**3.5.** Ora, o conteúdo da Nota de Culpa é totalmente omissivo quanto a estes requisitos, como também é omissivo quanto ao dever laboral violado pela trabalhadora, já que a entidade empregadora se limita a descrever o curso dos acontecimentos, referindo no fim que *“Nesta sequência deveria [a trabalhadora] se ter prevenido com a devida antecedência e ter encontrado um espaço para o seu filho ficar e assim ter regressado no dia que estava estipulado para o seu regresso ao trabalho.”*

Não é assim feito qualquer exercício relativo entre a prática de cinco faltas injustificadas seguidas e a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral em causa, no sentido em que tal comportamento é definitivamente apto a quebrar irreversivelmente a confiança na conduta futura da trabalhadora.

**3.6.** Por outro lado, nos termos do art.º 330º, nº1, do Código do Trabalho, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor. Do mesmo modo, e na sequência do exposto no ponto anterior, não foi feito qualquer exercício explicativo entre a alegada conduta da trabalhadora e a proporcionalidade na decisão de despedimento pois, conforme já referido, para tal efeito é insuficiente que a conduta se subsuma directamente em qualquer das alíneas do art.º 351º, nº2, do Código do Trabalho.

---

<sup>4</sup> RAMALHO, Maria Palma, ob. cit., pg. 804

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

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, considerando que entidade empregadora 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 28 DE AGOSTO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**