

PARECER N.º 1287/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 6465-DG/2024

I – OBJETO

1.1. Em 08.11.2024, via correio eletrónico, 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 Operador Ajudante, acompanhado de cópia do respetivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Por documento datado de 20.08.2024, 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:

“No âmbito do processo disciplinar que lhe foi instaurado, junto segue a nota de culpa referente aos factos que lhe são imputados.

Informamos que pode consultar o processo na loja onde presta trabalho (sob prévia solicitação e agendamento com o gerente de loja) e responder por escrito no prazo de dez dias uteis, podendo juntar documentos e requerer as diligências de prova que entenda convenientes, indicando até 3 testemunhas par cada facto.

Informamos que a provarem-se os factos que lhe são imputados, e intenção da empresa proceder ao seu despedimento com justa causa.

Nota de Culpa

..., pessoa coletiva n.º 502 011 475, com sede na Rua Joao Mendonça, n.º. 509, Senhora da Hora, doravante designada por arguente, deduz contra o trabalhador-arguido ... as acusações que constam na presente nota de culpa, assentes na seguinte factualidade:

Pressupostos:

1.

A Arguente é uma empresa que, na prossecução do seu escopo social, entre outros fins, dedica-se ao comércio retalhista e armazenista, nomeadamente a exploração de centros comerciais, grandes armazéns, charcutarias, confeitarias, cafés, restaurantes, padarias, talhos, relojoarias e ourivesarias e, ainda as indústrias de confeitaria, padaria, charcutaria e outras pequenas indústrias.

2.

O arguido, por sua vez, foi admitido ao serviço da arguente a 20.03.2023, detendo atualmente a categoria de operador ajudante.

3.

Exerce presentemente as suas funções no estabelecimento da arguente, denominado "...", sito em na ... e doravante designado apenas por "loja".

Factos:

4.

A arguida até maio de 2024 cumpriu um horário de trabalho de 40 horas semanais a razão de 8 horas por dia e desde essa data de 4 horas por dia.

5.

A arguida, no decorrer do ano de 2024, não compareceu para prestar trabalho nos dias que a seguir se descrevem:

03.01.2024

15.01.2024

18.05.2024

03.06.2024

09.06.2024

11.06.2024

26.06.2024

01.07.2024

06.07.2024

13.07.2024

18.07.2024

6.

Perfazendo assim 11 (onze) faltas ao trabalho.

Além disso,

O arguido não cumpriu na íntegra o seu horário de trabalho nos dias e pelos períodos que a seguir se descrevem:

Dia Tempo de ausência

(horas/minutos)

23.01.2024 02:20

29.01.2024 00:19

30.01.2024 00:27

03.02.2024 00:16

17.02.2024 00:19

29.02.2024 00:29

17.03.2024 00:17

01.05.2024 00:15

04.05.2024 00:22

14.05.2024 00:04

15.05.2024 00:27

05.07.2024 00:25

TOTAL: 04:00

7.

Perfazendo assim um total de 11 dias e 6 horas e 4 minutos de faltas ao trabalho.

Ora,

8.

A arguida sabe que todos os trabalhadores estão obrigados a comunicar previamente as suas ausências, bem como justificar as mesmas faltas.

9.

A arguida não apresentou qualquer justificação de faltas

10.

Pelo que, tais faltas foram consideradas injustificadas.

11.

As faltas da arguida afetam a organização do trabalho da arguente, provocando sobrecarga dos demais trabalhadores que tem de executar as tarefas que estavam destinadas ao arguido.

12.

As retribuições inerentes a cada uma das faltas foram descontadas no vencimento da arguida.

Concluindo:

13.

A conduta da arguida constitui uma violação muito grave e seria dos deveres de respeito assiduidade, zelo e diligencia, obediência e de promover todos os atos tendentes a melhoria da produtividade da empresa, violando as alíneas a) b), c), e) e h) do n° 1 do art. 128° do Código do Trabalho.

14.

A arguida incumpriu de forma reiterada o seu horário de trabalho.

15.

A conduta da arguida foi dotada de plena liberdade e consciência da sua ilicitude.

16.

A censurabilidade da conduta reflete-se não desprezo manifestado pela indiferença no que se refere ao aviso prévio a tais faltas.

17.

Tal atitude e demonstrativa da falta de respeito e lealdade do arguido para com a arguente.

Por conseguinte,

18.

O comportamento reiterado da arguida torna pratica e imediatamente impossível a manutenção do contrato de trabalho.

Nesta medida,

19.

Tal comportamento, pela sua gravidade e grau de culpa evidenciado, constituiu falta disciplinar grave, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo passível de sanção disciplinar de despedimento por justa causa, nos termos do art.º 351.º, n.º 1 e 2, alínea g) do Código do Trabalho.

20.

Sendo, de facto, a intenção da arguente proceder ao despedimento da arguida por justa causa.

Concede-se à arguida o prazo de 10 dias uteis para, querendo, deduzir a sua defesa por escrito.”

1.3. A trabalhadora respondeu à Nota de Culpa, alegando que:

“CONTESTAÇÃO de

..., no processo disciplinar

que lhe é instaurado por "...”

Quanto ao conteúdo da nota de culpa, a trabalhadora arguida tem a dizer:

1. A trabalhadora arguida sempre justificou, junto das suas superiores hierárquicas as suas ausências ao trabalho, nos idas referenciados no n.º 5 da nota de culpa.

2. Igualmente sempre justificou, invocando atrasos nos transportes coletivos a que tinha de recorrer, os atrasos referenciados no n.º 6 da nota de culpa.

3. Como tal, tais ausências ao serviço sempre terão de ser consideradas como justificadas.

4. A trabalhadora arguida aproveitou para confirmar oficialmente, com documento idóneo, o facto que já era do conhecimento dos responsáveis da loja.

5. Com efeito, encontra-se grávida.

Termos em que o presente processo disciplinar devere ser analisado e decidido a luz do acima alegado.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, para que, 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 Lei Orgânica da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE), com a alteração

introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, esta Comissão emita “parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, estabelece no artigo 10.º que: “1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo. 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”

2.3. É 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.

2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à referida 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, nos considerandos 23 e 24 que expressamente referem o seguinte: [r]essalta 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.

2.5. Em sintonia com o Direito Comunitário, a Constituição da República Portuguesa reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, como garantia da realização profissional e de participação na vida cívica do País. E declara, por isso, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2.6. A nível infraconstitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho, que estabelece uma especial proteção em caso de despedimento, prevê que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres que é, por força da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE.

2.7. Como refere o Sr. Conselheiro Júlio Gomes no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 06-06-2018, disponível em www.dgsi.pt, “(...) a proteção da maternidade não é um tema recente em Direito do Trabalho, como demonstra o facto de uma das primeiras Convenções da OIT, a Convenção n.º 3, lhe ter sido dedicada há quase um século (mais precisamente em 1919). Conheceu, no entanto, uma significativa expansão, nas suas várias vertentes (segurança e saúde

da trabalhadora, tutela contra o despedimento e, em geral, contra os tratamentos discriminatórios), passando a incorporar uma faceta preventiva, muito particularmente por influência do direito europeu. Aliás, e como recentemente decidiu o Tribunal de Justiça, no seu Acórdão de 28 de fevereiro de 2018, processo C-103/16, GGG c. HHH SA e outros, a correta transposição do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE impõe uma tutela preventiva das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, não se bastando com uma tutela reparadora, mesmo que esta última conduza à reintegração da trabalhadora despedida e ao pagamento dos salários não recebidos em virtude do despedimento. Esta tutela preventiva está assegurada pela nossa legislação, **tendo sido estendida ao trabalhador pai que exerce os seus direitos em matéria de parentalidade. (...)**”

2.8. “Já a Lei n.º 17/95 de 9 de Junho introduziu na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, um novo artigo, o artigo 18.º-A, cujo n.º 1 estabelecia que “a cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora carece sempre, quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área da igualdade. Por seu turno, o Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro, veio, no n.º 1 do seu artigo 30.º, esclarecer que “é competente para emitir o parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do artigo 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.

2.9. A necessidade deste Parecer prévio foi reafirmada no artigo 53.º do Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, tendo então sido feita a exigência de Parecer, relativamente ao trabalhador pai, pela Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho, que regulamentou a mencionada Lei n.º 99/2003. Com efeito, a Lei n.º 35/2004 – a qual, de resto, também transpõe a Directiva 76/207/CEE, com as alterações introduzidas pela Directiva 2002/73/CE – mais precisamente o n.º 4 do seu artigo 98.º, afirmou que “**o pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**”. (...)” – cf. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 06-06-2018, disponível em www.dgsi.pt

2.10. Dizíamos então que, no reforço desta tutela preventiva da parentalidade, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental *se presume feito sem justa causa, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.*

2.11. Nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, “(...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

2.12. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da referida presunção de inexistência de justa causa terá, não só de se circunscrever às infrações

indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.13. A este respeito, o artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.14. 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.

2.15. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

2.16. Relativamente ao conceito de justa causa, refere o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt que : “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).”

2.17. Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando 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 culposos 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”.

2.18. De forma abreviada, dir-se-á que, em concreto, “na justa causa de despedimento exige-se que o comportamento do

trabalhador revista, em si e nas suas consequências, um grau de gravidade que, num juízo de proporcionalidade e/ou de justa medida, torne inexigível para a entidade empregadora a manutenção da relação laboral.” - Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 02/11/2015 disponível em www.dgsi.pt

2.19. Pelo que se impõe avaliar sempre se, perante os factos versados no âmbito do processo disciplinar, não seria suficiente a aplicação ao trabalhador de uma sanção disciplinar de índole meramente conservatória.

2.20. Do conteúdo da Nota de Culpa afere-se que a trabalhadora faltou ao trabalho 11 dias no decorrer do presente ano civil de 2024, não tendo apresentado, de acordo com a entidade empregadora, justificação para as referidas faltas. A conduta da trabalhadora é assim violadora dos deveres de respeito, assiduidade, zelo e diligência, obediência e do dever de promover todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, nos termos do art.º 128º, nº1, alíneas a), b), c), e) e h), do Código do Trabalho.

2.21. Em sede de resposta à nota de culpa a trabalhadora-arguida alega que sempre justificou, tais ausências junto das suas chefias, bem como sempre justificou, os seus atrasos, que, segundo a trabalhadora era causados pelos atrasos ocorridos nos transportes coletivos.

2.22. E, perante este circunstancialismo entende a entidade empregadora que houve por parte da trabalhadora, *“uma violação muito grave e séria dos deveres de respeito assiduidade, zelo e diligência, obediência e de promover todos os atos tendentes a melhoria da produtividade da empresa”*.

2.23. Assim analisada a nota de culpa, bem como a prova que lhes está subjacente, não entendemos que tenha ficado cabalmente demonstrado o comportamento culposos da trabalhadora, a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho e naturalmente o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

2.24. E concomitantemente entendemos também que não resulta ilidida a presunção do artigo 63º, nº 2 do Código Trabalho.

2.25. Com efeito, convocadas as normas legais respeitantes a esta matéria, por referência ao despedimento com justa causa de trabalhadora especialmente protegida, e em particular com a presunção estabelecida no artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, salienta-se que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade/maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.

2.26. E este dever de comprovação dos factos, com a específica finalidade de ilidir aquela presunção, passa pela produção de prova obtida no processo disciplinar que, neste caso, não se mostra concretizada. Designadamente, a prova de que a relação laboral se encontra de facto comprometida. O que, efetivamente se afigura, não ser o caso concreto.

2.27. Seguindo de perto da jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça no Acórdão de 21.03.2018 disponível em www.dgsi.pt sublinhamos que “a circunstância de as faltas serem injustificadas por violação do dever de apresentar a prova do motivo justificativo invocado não significa automaticamente que exista justa causa para o despedimento da Autora. É que, mesmo quando há cinco faltas injustificadas ou dez interpoladas em um mesmo ano civil, tal não acarreta inelutavelmente a existência de justa causa, como, aliás, a nossa jurisprudência tem sublinhado. É que não se pode descartar a possibilidade de tais faltas, ainda que injustificadas, não estarem associadas a um comportamento com culpa grave do trabalhador.”

2.28. Como temos defendido, a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa está dependente da prova do nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa do trabalhador e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que o trabalhador adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.29. É, por isso, nosso entendimento que, no caso concreto, dos factos, tal como configurados na nota de culpa, e a prova que instrui o processo disciplinar, nada nos permite antecipar uma relação de causa-efeito entre a conduta da trabalhadora e um hipotético cenário de imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

2.30. A impossibilidade de subsistência do vínculo deve reconduzir-se a uma ideia de inexigibilidade da manutenção do contrato por parte do empregador, e deve traduzir uma impossibilidade prática, no sentido de que deve relacionar-se com o caso em concreto, e deve ainda ser imediata, no sentido de comprometer, desde logo, o futuro do vínculo.

2.31. Nas palavras de Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho”, 13ª Ed., pág. 559, *“não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço in concreto dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante a realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo (termo apostado ao contrato, sanções disciplinares conservatórias).”*

2.32. A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um *“... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”*.

2.33. De tal forma que, face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou corretivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao

empregador em função do princípio da proporcionalidade. (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em www.dgsi.pt).

2.34. Segundo se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in www.dgsi.pt, “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser perspectivada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional insito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

2.35. Sendo que, na referida ponderação, não poderá deixar de se atender que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 330º do Código do Trabalho.

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

2.37. Dos elementos constantes do processo e no que ao caso em apreço diz respeito, afigura-se que não foi apresentada prova bastante e sólida de que condutas imputadas à arguida constituem comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, também não demonstradas, diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

3.38. Por outro lado, também não logrou a entidade empregadora demonstrar objetivamente 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 infrações disciplinares, designadamente semelhantes à aqui em causa.

2.39. Concluimos, por isso, que, no caso concreto, em nosso entendimento, a entidade empregadora não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, e que, na ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, o despedimento se revela aqui uma sanção manifestamente desproporcional.

III – 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 04 DE DEZEMBRO 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)