

PARECER N.º 1307/CITE/2024

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida (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 12.02.

PROCESSO N.º CITE- D-L/6347/2024

I – OBJETO

1.1. No dia **5 de novembro de 2024**, a entidade empregadora remeteu à CITE a cópia de um processo disciplinar, com vista ao **despedimento com justa causa** da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho.

1.2. O processo disciplinar foi instaurado no dia 1 de setembro de 2024, na sequência do teor da participação disciplinar datada de 22 de agosto de 2024 subscrita pelo Senhor

1.3. Encontram-se juntos ao processo disciplinar os seguintes documentos:

- “1) Ficha de Emprego da Arguida;*
- 2) Contrato de Trabalho da Arguida;*
- 3) Registo Pessoal da Arguida;*
- 4) Mapa de faltas injustificadas da Arguida;*
- 5) Mapa de Horário de Trabalho dos dias de faltas injustificadas;*
- 6) Horários lineares/Registo de ponto das faltas imputadas;*
- 7) Recibos de vencimento da Arguida do ano de 2024;”*

1.4 Por carta registada com aviso de receção datada de **13 de setembro de 2024** a entidade empregadora remeteu à trabalhadora uma comunicação elaborada nos seguintes termos:

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos pela presente comunicar-lhe que, pelos motivos constantes da nota de culpa em anexo, foi deliberado instaurar-lhe um processo disciplinar com intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa, tendo sido nomeado instrutor o Senhor (...).

Nos termos do n.º 1 do artigo 355.º do Código do Trabalho, dispõe do prazo de 10 dias úteis, a contar da data da receção da presente comunicação para, querendo, consultar o

processo disciplinar e para responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Mais se informa que o processo disciplinar se encontra disponível para eventual consulta nas instalações da empresa, sitas no ...(...) ..., o que poderá ser feito (...). Todas as comunicações relacionadas com o processo disciplinar que lhe foi mandado instaurar deverão ser dirigidas ao respetivo Instrutor e enviadas por escrito para a sede da empresa acima indicada.

1.5. Da **NOTA DE CULPA** consta, entre o mais, o seguinte:

“(...) Nos termos do disposto do artigo 353.º do Código do Trabalho, vem o Conselho de Administração da (doravante “Empresa”, “Entidade Empregadora” ou “Arguente”), comunicar à trabalhadora ... (doravante “Arguida” ou “Trabalhadora”), com número interno de trabalhadora ..., que contra si corre processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa, deduzindo-se a presente **NOTA DE CULPA**, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. A Arguente é uma sociedade comercial que se dedica à atividade de restauração rápida, possuindo, no território nacional, o universo de lojas/restaurantes/unidades pertencentes à “...”.
2. A Arguida foi admitida como empregada da Arguente em 23-07-2019, estando a prestar-lhe serviço no regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo parcial, cumprindo um período normal de trabalho semanal de 40 horas.
3. A Arguida detém a categoria profissional de “Operador — 5 anos”, competindo-lhe atender, preparar e servir refeições e bebidas aos clientes; efetuar as preparações alimentares necessárias ao funcionamento do estabelecimento; acolher e atender os clientes, apresentando-lhes a ementa; se necessário, dar-lhes explicações sobre os diversos produtos e registar pedidos, dando-lhes seguimento, de acordo com as especificações estabelecidas; preparar e acondicionar alimentos; registar e receber as importâncias relativas às despesas dos clientes; preparar, em embalagens de transporte, para os serviços de exterior; rececionar, arrumar e repor, com regularidade, os produtos para venda e consumo e colaborar na realização de inventários; executar trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos produtos e utensílios utilizados no desempenho das tarefas profissionais; zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, dentro do seu âmbito de ação; entre outras funções.
4. A Arguida vem desempenhando as funções inerentes à sua categoria profissional na Unidade “...”, pertencente à Arguente, localizada no ..., Loja (doravante “Unidade”).
5. No ano civil de 2024, a Arguida não compareceu ao serviço nos seguintes dias/períodos normais de trabalho diários completos:

	Data	Horas de Falta
a)	27-01-2024	08h00 – das 08h00 às 11h30 e das 12h00 às 16h30
b)	28-01-2024	08h00 – das 08h00 às 11h30 e das 12h00 às 16h30
c)	13-03-2024	08h00 – das 08h00 às 11h30 e das 12h00 às 16h30
d)	14-03-2024	08h00 – das 08h00 às 11h30 e das 12h00 às 16h30
e)	17-04-2024	08h00 – das 08h00 às 11h00 e das 11h30 às 16h30
f)	16-05-2024	08h00 – das 08h00 às 11h00 e das 11h30 às 16h30
g)	17-05-2024	08h00 – das 08h00 às 11h00 e das 11h30 às 16h30
h)	25-05-2024	08h00 – das 08h00 às 11h00 e das 11h30 às 16h30
i)	04-06-2024	08h00 – das 08h00 às 11h00 e das 11h30 às 16h30
j)	12-06-2024	08h00 – das 08h00 às 10h00 e das 10h30 às 16h30
k)	13-06-2024	08h00 – das 08h00 às 10h00 e das 10h30 às 16h30
l)	17-06-2024	08h00 – das 08h00 às 10h00 e das 10h30 às 16h30
m)	20-06-2024	08h00 – das 08h00 às 10h00 e das 10h30 às 16h30
n)	23-06-2024	08h00 – das 08h00 às 10h00 e das 10h30 às 16h30

- a que corresponde a um total de 14 dias completos de falta ao trabalho.

6. Assim as faltas, melhor elencadas no ponto 5, perfazem um número total de 14 dias completos de falta ao trabalho no ano civil de 2024.
7. Sendo que, pelo menos, as faltas supra identificadas nas alíneas d), e), f), j), l) e n) foram dadas em dias e horas imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso.
10. A Arguida não comunicou previamente à sua Entidade Empregadora que iria faltar ou que tivesse faltado por motivo justificado e atendível.
11. Nem apresentou qualquer justificação válida e atendível, seja por via verbal e/ou escrita, para essas faltas em momento posterior, nem para o facto de não o ter feito até hoje, como era sua obrigação.
12. Sendo que a exigência de apresentação de comprovativo escrito justificativo é regra instituída na empresa e conhecida dos seus trabalhadores, nomeadamente pela Arguida.
13. Em todos os dias acima referidos em que faltou injustificadamente, a Arguida sabia que estava obrigada a apresentar-se no seu local de trabalho e sabia que tinha de justificar aquelas suas ausências e/ou atrasos mediante apresentação do competente comprovativo escrito com justificativo válido e atendível para os mesmos, mas não o fez.
14. Acresce que nunca a Arguida, em qualquer dos dias e horas acima elencadas no ponto 5 foi prévia ou posteriormente autorizada a faltar pela sua Entidade Empregadora.
15. Aquelas faltas ao trabalho forma descontadas no vencimento da Arguida em recibo, sendo que a Arguida não apresentou qualquer reclamação da classificação de tais faltas como injustificadas, nem dos respetivos descontos no vencimento e meses.
16. A Arguida sabe que os estabelecimentos onde labora se dedicam à restauração de serviço rápido e que tem como um dos seus objetivos principais propiciar aos respetivos clientes um serviço pontual, célere e eficaz.
17. E com esse intuito, a empresa organiza e afeta os trabalhadores daquelas suas Unidades ao seu dispor, sendo a presença daqueles fundamental, nos dias e horas para os quais estão destacados no planeamento dos horários, pois só assim consegue alcançar os objetivos enunciados no ponto anterior.
18. A Arguida também sabe que a sua presença assídua e pontual na empresa é essencial para o bom e regular funcionamento da Unidade, atento o número de trabalhadores existentes na Unidade e a necessidade de estes trabalharem em equipa, cumprindo os deveres de pontualidade e assiduidade de acordo com os horários que lhes estão pré-definidos.
19. Com aquelas faltas de comparência injustificadas ao serviço, a Entidade Empregadora viu-se privada dos serviços a prestar pela Arguida, nomeadamente no sector onde habitualmente labora, com especial reflexo nos períodos de maior atividade da Unidade e de maior fluxo de vendas (períodos das refeições), em que a Arguida se vê obrigada a ter de ter disponível ao serviço todos os seus colaboradores que estão designados/destacados a cada um dos horários de trabalho, de acordo com o planeamento previamente definido e divulgado aos trabalhadores,
20. Sendo a presença da Arguida durante aqueles essencial e indispensável para garantir o correto e regular funcionamento e organização daquela unidade,
21. Em consequência de tais faltas da Arguida, os restantes trabalhadores da Unidade tiveram de a substituir no desempenho das funções que incumbiam, única e exclusivamente, a este último, durante os períodos correspondentes às suas ausências inesperadas ao serviço, em prejuízo da organização das suas vidas profissionais e pessoais, respetivamente.
22. Foram os seus colegas que tiveram de executar tarefas que era suposto serem desempenhadas pela Arguida, o que, nalguns casos, impediu os mesmos de executarem as tarefas que estavam delineadas e programas para si próprios, dentro de horas normais de serviço, bem como do desconforto e mau estar gerado na equipa, que por diversas vezes não conseguiram dar seguimento, em tempo, aos pedidos e expectativas dos clientes.
23. Tudo por facto exclusivamente imputável à aqui Arguida.
24. A Arguida sabia que com tal conduta estava a prejudicar de forma séria e grave, não só os interesses da sua entidade empregadora, como também os dos seus colegas de trabalho e, mesmo assim, não se coibiu de o fazer em claro desrespeito pelos mesmos.
25. Com a sua conduta a Arguida afetou e prejudicou a organização, operacionalidade e produtividade, bem como o normal e regular funcionamento da Unidade onde presta trabalho, tudo em prejuízo dos legítimos interesses da sua Entidade Empregadora.
26. Aqueles comportamentos da Arguida foram por ela representados, tendo-se conformado com tal resultado.
27. A Arguida agiu assim deliberada e conscientemente, sabendo que com aquela sua conduta estava a violar a lei, as instruções dadas pela sua Entidade Empregadora e, conseqüentemente, a violar os seus deveres laborais, ciente de que com aquela sua actuação cometia ilícito disciplinar grave.
28. E em virtude do supra exposto, a Arguida deixou de ter confiança na Arguida para o

desempenho das suas funções e inerente cumprimento de tais deveres laborais.

29. As faltas dadas pela Arguida são consideradas injustificadas ao abrigo da lei (cfr. artigo 249.º n.ºs 1, 2 e 3 e artigo 253.º do Código do Trabalho) e do IRCT aplicável (cfr. cláusulas 63.º e 64.º).

30. Acresce que as faltas supra identificadas no ponto 7 supra, foram dadas em dias imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso, consubstanciando, cada uma destas, infração grave, nos termos da lei — cfr. n.º 2 do artigo 256.º do Código do Trabalho.

31. Para além disso, a Arguida foi destacada para trabalhar em turnos que abrangem os períodos de maior atividade verificada na loja (incluindo aos fins de semana onde se verifica maior movimento de clientes na loja) e em que a presença e reforço de pessoal mais se faz

sentir na Unidade, pelo que no caso das faltas enunciadas no ponto 5 supra desta peça e que são injustificadas, houve dias em que a Arguida nem sequer cumpriu, total ou parcialmente, o período normal de trabalho semanal, a que estava obrigada e que lhe competia, donde resultou ainda um elevado número de faltas injustificadas ao serviço, o que merece especial censurabilidade e gravidade.

32. As supra descritas condutas, claramente conscientes, culposas e reiteradas, indiciam a prática de infrações graves passíveis de sanção disciplinar por violação dos deveres laborais aos quais está legal e contratualmente adstrita enquanto trabalhador da Arguente, previstos, respetivamente, nas alíneas b), c), e) e h) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 128.º e n.º 1 e 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho e nas alíneas b), c) e g) do n.º 1 da cláusula 19. e na cláusula

66.a do IRCT aplicável, a saber:

- a) Dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- b) Dever de realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Dever de cumprir as ordens e instruções do empregador, respeitantes à execução ou disciplina do trabalho;
- cl) Dever de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- e) Dever de comunicação e justificação das faltas.

33. A atuação da Arguida enquadra-se ainda, nomeadamente, nas previsões normativas das alíneas d) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código:

- a) desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho;
- b) faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.

34. Considerando os comportamentos e omissões agora em apreço, que são de acentuada gravidade e imputáveis à Arguida, criam na Entidade Empregadora a dúvida séria, legítima e compreensível - que aliás se colocaria a qualquer outro empregador dito normal na posição da aqui Arguente, confrontado com a mesma situação - sobre a idoneidade e comportamento presente e futuro da Arguida.

35. Acresce que, a serem toleradas e/ou não sancionadas adequadamente as condutas da Arguida, acima descritas, tal contribuiria para que outros trabalhadores da Entidade Empregadora sentissem um clima de desresponsabilização dentro da empresa, o qual acarretaria evidentes prejuízos para o bom funcionamento das suas unidades.

36. Tais condutas da Arguida, que são graves, culposas e conscientes, mesmo que consideradas individualmente e independentemente são, por si só, pela seu elevado grau de gravidade e censurabilidade (nomeadamente pelo elevado número de ausências ao trabalho, em que a entidade ficou privada da sua atividade, com a qual estava a contar) e consequências, motivo mais que suficiente para a Arguente considerar quebrada a relação de confiança que lhe foi depositada pela própria Entidade Empregadora, sendo tais factos suscetíveis de tornar direta, imediata inexigível a manutenção da relação laboral existente.

36. Efetivamente, a Arguida colocou irremediavelmente em crise o elemento confiança, essencial à subsistência da relação laboral, o que torna direta e imediatamente impossível a manutenção da mesma, pelo que atenta a intenção de despedimento manifestada pela Administração da Arguente no termo de abertura do presente procedimento disciplinar, propõe-se a esta Administração que emita a presente nota de culpa com vista à aplicação à Arguida de sanção disciplinar de despedimento com justa causa, nos termos do disposto nos artigos 328.º n.º 1 alínea f) e 351.º n.º 1 e no n.º 2 alíneas d) e g) do Código do Trabalho.

A Arguente não tem conhecimento de que a Arguida desempenhe ou tenha desempenhado qualquer cargo de dirigente sindical ou que seja delegado sindical, nem que exista Comissão de Trabalhadores, pelo que foi dispensada a formalidade prevista no n.º 2 do artigo 353.º.

Todavia, a Arguente tem conhecimento que a Arguida é trabalhadora lactante, pelo que será dado cumprimento, no respetivo momento, ao n.º 1 e 3, al. a) do artigo 63.º do Código do Trabalho.

A Arguida dispõe do prazo de 10 dias úteis para consultar o processo disciplinar e responder à presente nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade, tudo nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 355.º do Código do Trabalho. (...)."

1.6. A trabalhadora foi notificada da nota de culpa no dia **19 de setembro de 2024**.

1.7. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa nem requereu quaisquer diligências instrutórias.

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

Cumpre apreciar

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no pressuposto de que 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 aprovou a sua Lei Orgânica, na sua atual redação - “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho de 19 de outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.3. Neste sentido, um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

2.4. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.5. Em expressa correlação com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.6. E a legislação infra constitucional determina também, 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. Razão pela qual a entidade empregadora, sempre que pretenda, por esta via, promover o despedimento de trabalhadores/as especialmente protegidos/as, deverá, segundo as regras de repartição do ónus da prova, comprovar de forma inequívoca que o despedimento é feito com justa causa, designadamente para ilidir a referida presunção legal.

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

2.8. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador ou trabalhadora encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos na lei. Sendo que, neste contexto, é a nota de culpa elaborada pela entidade empregadora que delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, pelo que a análise dos factos que se destinam a contrariar a inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar ainda, e só, a prova ali realizada.

2.9. Reforçamos assim que de acordo com o artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Pelo que também a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, poderá ser ilidida mediante apresentação de prova concludente que confirme que o despedimento em causa é justificado.

2.10. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

2.12. A trabalhadora visada neste procedimento, segundo informa a entidade empregadora, é lactante, pelo que, nessa medida, é uma trabalhadora especialmente protegida, nos termos do artigo 63º do Código do Trabalho.

2.13. A trabalhadora vem acusada de, no ano civil de 2024, não ter comparecido ao serviço, durante 14 dias durante os respetivos períodos normais de trabalho diários completos, saber:

	Data	Horas de Falta
a)	27-01-2024	08h00 – das 08h00 às 11h30 e das 12h00 às 16h30
b)	28-01-2024	08h00 – das 08h00 às 11h30 e das 12h00 às 16h30
c)	13-03-2024	08h00 – das 08h00 às 11h30 e das 12h00 às 16h30
d)	14-03-2024	08h00 – das 08h00 às 11h30 e das 12h00 às 16h30
e)	17-04-2024	08h00 – das 08h00 às 11h00 e das 11h30 às 16h30
f)	16-05-2024	08h00 – das 08h00 às 11h00 e das 11h30 às 16h30
g)	17-05-2024	08h00 – das 08h00 às 11h00 e das 11h30 às 16h30
h)	25-05-2024	08h00 – das 08h00 às 11h00 e das 11h30 às 16h30
i)	04-06-2024	08h00 – das 08h00 às 11h00 e das 11h30 às 16h30
j)	12-06-2024	08h00 – das 08h00 às 10h00 e das 10h30 às 16h30
k)	13-06-2024	08h00 – das 08h00 às 10h00 e das 10h30 às 16h30
l)	17-06-2024	08h00 – das 08h00 às 10h00 e das 10h30 às 16h30
m)	20-06-2024	08h00 – das 08h00 às 10h00 e das 10h30 às 16h30
n)	23-06-2024	08h00 – das 08h00 às 10h00 e das 10h30 às 16h30

2.14. Refere a entidade empregadora que as faltas identificadas nas alíneas d), e), f), j), l) e n) foram dadas em dias e horas imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso, e ainda que a trabalhadora não comunicou previamente que iria faltar ou que tivesse faltado por motivo justificado e atendível, nem apresentou qualquer justificação válida e atendível, seja por via verbal e/ou escrita, para essas faltas em momento posterior, nem para o facto de não o ter feito até hoje, como era sua obrigação.

2.15. As referidas faltas foram descontadas no vencimento da Arguida, como consta das páginas 16 a 29 do processo disciplinar, e sobre as mesmas não foi apresentada qualquer reclamação, designadamente quanto à sua classificação como injustificadas, nem dos respetivos descontos no vencimento e meses.

2.16. Os estabelecimentos onde a trabalhadora exerce a sua atividade profissional dedicam-se à restauração de serviço, com o propósito de propiciar aos respetivos clientes um serviço pontual, célere e eficaz. E nesse sentido os trabalhadores são organizados sendo e alocados às diversas unidades, em horários específicos, sendo sua a presença fundamental, nos dias e horas para os quais estão destacados no planeamento dos horários.

2.17. Com tais faltas de comparência injustificadas ao serviço, a Entidade Empregadora ficou privada dos serviços da Arguida, que teve de ser substituída, nessas ocasiões, pelos restantes trabalhadores, no desempenho das funções que lhe incumbiam, única e exclusivamente, com prejuízo da organização das suas vidas profissionais e pessoais, respetivamente.

2.18. A conduta a Arguida afetou e prejudicou a organização, operacionalidade e produtividade, bem como o normal e regular funcionamento da Unidade onde presta trabalho, em prejuízo dos legítimos interesses da sua Entidade Empregadora.

2.19 As descritas condutas são, no entender, da entidade empregadora, culposas e reiteradas, e indiciam a prática de infrações graves e passíveis de sanção disciplinar por violação dos deveres laborais aos quais está legal e contratualmente adstrita a trabalhadora, designadamente previstos nas alíneas b), c), e) e h) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 128.º e n.º 1 e 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho e nas alíneas b), c) e g) do n.º 1 da cláusula 19. e na cláusula 66.a do IRCT aplicável, a saber:

- a) Dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- b) Dever de realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Dever de cumprir as ordens e instruções do empregador, respeitantes à execução ou disciplina do trabalho;
- cl) Dever de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- e) Dever de comunicação e justificação das faltas.

2.20. Refere ainda a entidade empregadora que a atuação da trabalhadora se enquadra nas alíneas d) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código: a) *desinteresse repetido pelo*

cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho; b) faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.

2.21. A Trabalhadora, como referimos, não respondeu à nota de culpa nem requereu a realização de diligências instrutórias.

2.22. Presumindo-se ilícito o despedimento por facto imputável a trabalhadora especialmente protegida, nos termos do artigo 63º, nº 2 do Código do Trabalho, o que se reclama desta Comissão, nesta fase, é que apure se indiciariamente existem factos e provas que de forma concludente permitam assegurar que o despedimento em causa é justificado, afastando, por essa via, quaisquer indícios de práticas discriminatórias que possam estar na base da intenção de despedimento.

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

2.24. 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. (...)

2.25. Assim, prossegue o autor “(...) 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 nexó de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

2.26. Importa ainda ter presente que “os trabalhadores estão adstritos para com a sua entidade patronal pelo dever de lealdade (art. 128.º/1, f) do C.T.) e que no âmbito das relações jurídicas de trabalho subordinado, o trabalhador deve proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento dos seus deveres (cf. arts. 126.º/1 do C.T. e 762.º/2 CC, sendo que com a ideia de boa-fé estão relacionadas as ideias de fidelidade, lealdade, honestidade e confiança na realização e cumprimento dos negócios jurídicos - Pires de Lima e Antunes Varela, Código Civil Anotado, vol. II, Coimbra Editora, 1968, p. 2)”.

2.27. Perante os elementos que integram o processo disciplinar, parece-nos que as circunstâncias de facto disponíveis nos permitem concluir pela impossibilidade da subsistência da relação de trabalho e afastar, conseqüentemente, a existência de indícios de práticas discriminatórias.

2.28. Com efeito, o art.º 351.º do CT prescreve que constitui justa causa de despedimento, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e conseqüências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral (n.º 1). E enumera exemplificativamente comportamentos do trabalhador, suscetíveis de constituir justa causa de despedimento (nº2).

2.29. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no 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.

2.30. No caso concreto, e sem oposição da trabalhadora, parece-nos seguro afirmar que, no ano civil de 2024, **a trabalhadora não compareceu ao serviço, durante 14 dias, durante os respetivos períodos normais de trabalho diários completos**, sem comunicar previamente que iria faltar ou que tivesse faltado por motivo justificado e atendível.

2.31. A trabalhadora também não apresentou qualquer justificação válida e atendível, seja por via verbal e/ou escrita, para essas faltas em momento posterior, nem tão pouco justificou o facto de não o ter feito até hoje.

2.32. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador: (f)altas não justificadas ao trabalho que determinem directamente 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 (n.º 2, alínea g) do art.º 351.º do CT).

2.34. Esta norma “prevê duas situações diferentes: faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, em que esta tem de alegar e provar os danos e/ou os riscos graves; e cinco seguidas ou 10 interpoladas em cada ano civil, sendo certo que, nesta última hipótese, o legislador dispensa o empregador da prova dos prejuízos e/ou riscos.

2.35. Não significa, porém, que estas faltas constituam uma causa objetiva que só por si justificam o despedimento, já que tem de haver culpa da trabalhadora e que este comportamento torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pela sua gravidade e consequências na organização empresarial, tendo-se ainda em conta a prática da empresa para situações semelhantes.

2.36. Todavia, durante este ano civil a trabalhadora deu 14 faltas durante todo o período normal de trabalho, sem que tenha até à presente data justificado a necessidade de incumprir o seu dever de assiduidade.

2.37. Ora, tendo em conta o número de faltas deste ano, tendo em conta, aliás, que a ficha individual da trabalhadora dá nota de uma evidente resistência no cumprimento deste dever de assiduidade: tendo ainda em conta o conseqüente acréscimo de trabalho para os colegas e a imprevisibilidade resultante de tão elevado número de faltas com a conseqüente e inerente desestabilização da organização da empresa quanto à prestação do serviço contratado, entendemos que a conduta da trabalhadora se manifesta de tal forma grave e culposa que não é exigível que a entidade empregadora.

2.38. 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”.

2.29. 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 correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade.” (Ac. da Relação de ... de 23.04.2018, disponível em www.dgsi.pt)

2.30. 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 ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

2.31. É nosso entendimento, por isso, que, no caso em apreço, e sem qualquer oposição da trabalhadora, foi apresentada prova suficiente 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.

2.32. Concluimos assim que a fundamentação da entidade empregadora nos permite indiciariamente afastar com razoável segurança que o pretendido despedimento possa ser motivado por práticas discriminatórias em razão da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, **a CITE não se ao despedimento com justa causa** da trabalhadora lactante ... promovido pela entidade empregadora

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 4 DE NOVEMBRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.