



PARECER N.º 106/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio 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 517 – DG/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 15.06.2011, a CITE recebeu da instrutora do processo disciplinar instaurado pela empresa ..., Lda., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, com a categoria profissional de ajudante de embaladora, ..., nos seguintes termos:

1.2. Da nota de culpa, comunicada à trabalhadora em 11.05.2011, constam as seguintes alegações, que se transcrevem:

“1. Em Fevereiro de 2008 a arguida foi admitida ao serviço de "..., Lda." para, sob a sua autoridade, direcção e fiscalização, exercer as funções correspondentes à categoria profissional de ajudante de embaladora, naquela empresa com sede no Parque Industrial de ..., ..., ..., actividade essa que vem sendo por ela exercida até ao presente, no regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado;

2. Como contrapartida, à presente data a arguida aufero o vencimento base de 485,00€;

3. No passado dia 20 de Abril de 2010 a arguida comunicou à sócia gerente da entidade patronal, ..., que iria faltar nos dias 21, 26 e 27 de Abril, dizendo que iria passar a Páscoa à Suíça.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

4. *Nessa ocasião, aquela ... informou a arguida que esta não poderia faltar pois tinham muito trabalho e uma encomenda urgente para entregar à empresa "..., Lda.", que tinha como prazo limite de entrega o dia 27 de Abril,*
5. *Tendo referido expressamente que não autorizava aquelas faltas e que as mesmas trariam à empresa graves prejuízos.*
6. *Acontece que, em absoluto desrespeito pela entidade patronal e pelas ordens dadas, nos dias 21, 26 e 27 de Abril a arguida não se apresentou ao trabalho,*
7. *Tendo apenas apresentado uma justificação médica para a manhã do dia 21 de Abril.*
8. *Ou seja, mesmo sabendo que tal causaria graves prejuízos à sua entidade patronal a arguida não se coibiu de faltar ao trabalho dois dias e meio dias seguidos, sem qualquer justificação, a não ser a que ia de férias!!*
9. *Note-se que com os feriados da sexta-feira santa (22 de Abril) e do 25 de Abril e com as faltas dadas, a arguida teve uma semana completa sem trabalhar.*
10. *A arguida sabe que a entidade patronal faz um enorme esforço para se manter em laboração, uma vez que, fruto da crise que atravessamos, o sector têxtil tem sido muito atingido, sendo que muitas são as confecções que estão a fechar portas.*
11. *A entidade patronal trabalhar em exclusivo com a empresa "..., Lda.", sendo que qualquer falha pode determinar o fim dessa relação,*
12. *O que, naturalmente, determinaria o fim da sociedade "..., Lda.", com a conseqüente perda de todos os postos de trabalho, que actualmente são 22.*
13. *Tais factos são do conhecimento da arguida.*
14. *Acontece que, em virtude das faltas injustificadas da arguida, as restantes colegas de trabalho daquela tiveram que prestar trabalho suplementar das 17:45h às 19:45h nos dias 26, 27, 28 e 29, e tiveram que trabalhar no dia 30 (sábado) das 8:00 às 12:00h,*
15. *Tudo para que a encomenda ficasse pronta para ser entregue.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

16. *E a verdade é que, apesar de todos os esforços desenvolvidos, a entidade patronal apenas conseguiu entregar a encomenda no dia 30 de Abril, ou seja, com 3 dias de atraso.*

17. *Com este atraso na entrega da encomenda a entidade patronal sofreu o efectivo prejuízo de 665,68, que foram debitados pela empresa "..., Lda.", devido a deficiências na execução do trabalho (Nota de Débito n.º 2011.187, de 30.04.2011).*

18. *Além disso, o bom-nome da empresa ficou em causa, correndo aquela sérios riscos de perder o seu único cliente, que ficou extremamente desagradado com a má execução do serviço.*

19. *Ao faltar injustificadamente ao trabalho, sabendo que tal causaria graves prejuízos à entidade patronal, a arguida desobedeceu ilegitimamente às ordens dadas pela entidade patronal.*

20. *As faltas não justificadas ao trabalho nos dias 21 à tarde e 26 e 27 de Abril determinaram directamente prejuízos à entidade patronal,*

21. *Correndo esta sérios riscos de perder o seu único cliente.*

22. *O descrito comportamento da arguida configura, assim, uma violação manifesta dos deveres a que está adstrita, mercê do contrato de trabalho que a vincula, nomeadamente aqueles a que aludem as alíneas a), b), e) e h) do art. 128.º do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.*

23. *Daí que, tipificando uma infracção disciplinar grave, seja imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, mostrando-se adequada e proporcionada a sanção do despedimento sem qualquer indemnização ou compensação (cfr. arts. 330.º, n.º 1 e 351.º, n.ºs 1 e 2, al. a), b), e) e g) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).*

Termos em que deve notificar-se a arguida da presente nota de culpa, mediante cópia enviada por correio, sob registo e com aviso de recepção, para a respectiva morada, com a indicação expressa de que:

a) a entidade empregadora tenciona proceder ao seu despedimento com justa causa, desde que provados os factos dos quais vem acusada; e,



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

b) dispõe do prazo de dez dias úteis para, querendo, responder por escrito, podendo deduzir os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e a sua participação nos mesmos, bem como juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes, nomeadamente arrolando testemunhas, que não poderão exceder o número total de 10, nem de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, indicando expressamente a matéria a que pretende sejam ouvidas e assegurando a respectiva comparência na data que vier a ser indicada para o efeito.”

1.3. A trabalhadora responde à nota de culpa em 26.05.2011, conforme se transcreve:

“1. Os factos vertidos na nota de culpa merecem que lhes sejam tecidos, por parte da Arguida as seguintes considerações:

2. São verdadeiros os factos alegados nos artigos 1.º, 2.º e 7.º.

3. Mas, pese embora a Arguida esteja ao serviço da Arguente desde Fevereiro de 2008, a sua antiguidade é de 11 anos, fruto da transmissão do estabelecimento de “...” para a Arguente.

4. Já todos os outros factos são absolutamente falsos, pelo que aqui se impugnam especificadamente.

5. Sucede que, salvo o devido respeito, o comportamento da Arguida não consubstancia a prática de qualquer infracção disciplinar sancionável e, muito menos, constitui qualquer fundamento de justa causa para o seu despedimento.

Com efeito,

6. É verdade que a Arguida faltou ao trabalho 2 dias e meio, mais concretamente na tarde de 21 e nos dias 26 e 27 de Abril de 2011.

7. E isso não é, nem nunca foi, como muito bem sabe a Exma. Sra. Relatora nomeada, motivo para aplicação de uma sanção disciplinar; quanto mais ameaçar-se com o despedimento.

8. A instauração do presente processo disciplinar constitui uma perseguição à trabalhadora, por esta estar a gozar da licença para amamentação, por estar novamente grávida e por ter recusado uma



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

proposta da empresa fazer cessar o contrato - cfr. doc. n.º 1 que se junta e, por brevidade, se dá aqui por integralmente reproduzido.

9. Sem prescindir, refira-se desde já que é falso que a Arguida tenha dado duas faltas e meia injustificadas.

10. Na verdade, a Arguida apresentou justificação para a manhã de dia 21 e obteve dispensa patronal para a tarde do mesmo dia, conforme lhe foi comunicado pela gerente no dia anterior.

11. Mais, é absolutamente falso que as duas faltas dadas pela Arguida tenham causado algum prejuízo para a Arguente ou que tenha sido determinante no atraso na entrega de alguma encomenda.

12. Isto porque a empresa, só na parte da Embalagem, tem 22 trabalhadoras, pelo que a falta de uma, por dois dias, não pode causar qualquer prejuízo ou atraso na entrega de encomendas.

13. E é prática habitual e quase diária da empresa, pedir às trabalhadoras para prestarem trabalho suplementar, pelo que é falso que a falta da Arguida tenha sido causa directa para as suas colegas prestarem trabalho suplementar.

14. Quanto aos demais factos descritos na nota de culpa, apenas se dirá que os mesmos são absolutamente falsos, mas mesmo que fossem verdade, o que não se concede, nem concebe, tal deveria ter sido especificado, o que, neste caso, não acontece, pois o aí descrito não é mais do que um rol de conclusões, sem indicação precisa dos factos e circunstâncias em quem os mesmos ocorreram, pelo que, para além de serem absolutamente falsos, não permitem que a Arguida se defenda convenientemente e possa exercer o contraditório.

15. Nunca a Arguida desrespeitou a entidade patronal ou os seus superiores hierárquicos.

16. Tal como nunca prejudicou ou causou qualquer prejuízo à empresa.

17. Da mesma forma que nunca desrespeitou qualquer ordem dada pela Arguente ou pelos seus superiores hierárquicos.

18. A trabalhadora nunca demonstrou má vontade no desempenho das suas funções.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

19. *De todo o exposto, resulta que, salvo o devido respeito, a Arguida não violou qualquer dos seus deveres ou praticou qualquer acto susceptível de constituir infracção disciplinar, não sendo, por isso, passível imputar-lhe, com fundamento, sério qualquer processo disciplinar.*

20. *Mais, a Arguida trabalha na empresa há cerca de 11 anos, com provas dadas do seu bom trabalho, sempre cumprindo os seus deveres no desempenho das respectivas funções, nomeadamente trabalhando com zelo, obediência e lealdade, nunca lhe tendo sido instaurado antes qualquer processo disciplinar.*

21. *Assim, a aplicação de qualquer sanção disciplinar à Arguida, para além de infundada, seria manifestamente injusta.*

22. *Sem conceder, ainda que o comportamento desta fosse susceptível de considerar-se infracção disciplinar, sempre a sanção de despedimento se revelaria inadequada, desproporcionada e demasiado grave, atentos os factos descritos.*

Termos em que, por inexistência de qualquer infracção disciplinar, deve, salvo melhor opinião, o presente processo disciplinar ser arquivado.”

1.4. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Abertura de processo disciplinar e nomeação de instrutor, de 2.05.2011;
- Nota de débito, de 30.04.2011;
- Informação sobre estado de gravidez, de 9.05.2011;
- Dois autos de declarações;
- Comprovativos de envio e recepção de documentos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. *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 directa em razão do sexo.*

(...)

O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adoptar medidas de protecção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*¹

É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º 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 actividade profissional.

2.2. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias³.

2.2.1. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determina uma especial protecção no despedimento.

Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.2.1.1. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

¹ Considerandos 23 e 24 da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006.

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.2.2. Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, emitir o parecer referido.

2.3. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴.

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.4. 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

2.5. A trabalhadora é acusada de ter faltado injustificadamente dois dias e meio em 2010, designadamente nos dias 21, 26 e 27 de Abril, após ter sido informada pela empregadora de que não se poderia ausentar nesses dias, e em virtude dessas faltas injustificadas a empresa ter sofrido um prejuízo correspondente a um atraso de 3 dias na entrega da encomenda, no valor de € 665,68.

Com a alegada conduta da trabalhadora, a entidade empregadora considera que a mesma violou os deveres de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina

³ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias, e de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Tal comportamento é enquadrável, pela entidade empregadora, nas situações elencadas no n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, como justificativo da justa causa, por alegadamente se verificar desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa; lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa, e faltas 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.

2.6. Para efeitos do previsto no n.º 1 do artigo 248.º do Código do Trabalho, considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2.7. Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 256.º do Código do Trabalho, a falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador. A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

2.8. Refere o artigo 253.º do Código do Trabalho, sobre comunicação de ausências que:

1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a

⁴ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

(...)

4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida (...), mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

2.9. Por outro lado, determina o n.º 1 do artigo 237.º e o artigo 241.º do Código do Trabalho que o trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro. Em regra, o período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador, e nas pequenas empresas, na falta de acordo, o empregador marca as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Para o efeito, o empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Por último, refere-se no n.º 1 do artigo 243.º do Código do Trabalho que o empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2.10. Igualmente, e nos termos previstos na alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, o empregador deve *manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termos das férias e faltas que*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
*impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias.*⁵

Esclareça-se, no entanto, quanto a esta obrigação do empregador que, as faltas justificadas também podem implicar a perda de retribuição, de acordo com o n.º 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho, designadamente as autorizadas ou aprovadas pelo empregador, pelo que se afigura ser de concluir que a perda de retribuição, por si só, não comprova a existência de falta injustificada.

2.11. Neste sentido, da prova junta ao processo afere-se que:

2.11.1. O processo remetido à CITE integra dois autos de declarações, de duas das três testemunhas indicadas pela entidade empregadora, e ambas suas funcionárias, nos quais alegam que “(...) *a sua patroa disse expressamente que não autorizava que ela faltasse para ir à Suíça.*”, e que “(...) *nesse período da Páscoa, a empresa estava com muito trabalho e que tiveram que dar muitas horas de trabalho suplementar.*”

2.11.2. A trabalhadora confirma que faltou nos dias indicados na nota de culpa, mas referentes ao ano de 2011 e não 2010, como aí vem referido, conforme o ponto 6. da resposta à nota de culpa.

2.11.3. Foi emitida pela empresa ..., Lda., uma nota de débito dirigida à entidade empregadora da trabalhadora, no valor de € 665,68, por motivo de “*Débito devido a má qualidade de embalagem*”.

2.12. Face ao que antecede, conclui-se que a trabalhadora faltou nos dias indicados na nota de culpa, se se considerar como lapso a indicação do ano de 2010, como se afigura razoável considerar atendendo à resposta da trabalhadora especialmente protegida, sem, no entanto ser possível apurar que, inequivocamente, essas faltas foram injustificadas. Para tal conclusão, seria necessário que a empresa juntasse documentos dos

⁵ Sublinhado nosso.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

quais se pudesse inferir tal circunstância, designadamente os registos, que nos termos legais devem ser realizados no que respeita a gozo de férias e registo de ausências, conforme já referido.

2.13. Por outro lado, do processo em análise não se retira que aquela nota de débito esteja relacionada com atraso na entrega da encomenda, ou, a ter-se verificado tal atraso, que o mesmo ocorreu directamente como consequência das ausências da trabalhadora.

Na verdade, e mesmo que resultasse provado que as faltas ocorridas foram injustificadas, em dias anteriores ou posteriores a dia de descanso ou feriado, e, por isso, eventualmente consideradas como infracção grave, não se afigura demonstrado onexo de causalidade entre essas faltas e o prejuízo alegadamente imputado a atraso na entrega da encomenda, numa empresa que conta com 22 postos de trabalho, e apenas considerando uma nota de débito na qual é referido que tal se deve a motivo de *“má qualidade de embalagem”*.

2.14. Cabendo ao empregador provar o alegado comportamento culposoda trabalhadora, e a sua gravidade e consequências como determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, deveria a empresa apresentar prova que, de forma inequívoca, fosse susceptível de comprovar tais alegações.

Na verdade, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexocausal entre a prática da infracção disciplinar, tal como configurada pelo empregador, e o respectivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral⁶, pelo que, seria imperativa a

⁶ Consultar, a título exemplificativo, e a propósito da ponderação sobre os elementos integradores da justa causa por motivo de faltas injustificadas, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21.05.2008, Processo 08S604, e o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8.10.2008, Processo n.º 08S1326, em www.dgsi.pt, nos quais se refere respectivamente:

“1. Estando em causa faltas interpoladas que totalizam menos de 10 dias, e não se extraindo do acervo factual dado como provado que as faltas não justificadas ao trabalho dadas pelo trabalhador tenham determinado, directamente, prejuízos ou riscos graves para a empresa, tal conduta não integra objectivamente a previsão da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.”;



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

demonstração conforme a trabalhadora estaria obrigada a prestar trabalho nos dias indicados na nota de culpa, que as faltas ocorridas nesses dias seriam injustificadas e ainda que o prejuízo indicado estaria directa e inequivocamente relacionado com a ausência injustificada da trabalhadora grávida.

2.15. Tratando-se de uma intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora especialmente protegida, a entidade empregadora é obrigada a ilidir a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que preconiza que o despedimento é feito sem justa causa.

Tal circunstância não se verifica no processo em análise, pelo que a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa afigurar-se-ia como discriminatória por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., uma vez que a entidade empregadora ..., Lda., não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE JULHO DE 2011

“II – Porém, para o preenchimento de justa causa de despedimento, não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante certo número de dias – sejam elas seguidas ou interpoladas –, sendo necessária a demonstração do comportamento culposo do trabalhador, que se revista de gravidade e torne, pelas suas consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.”.