

## PARECER N.º 108/CITE/2020

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por facto imputável, 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 519-DL/2020

### I – OBJETO

- 1.1.** Em 30.01.20120, a CITE recebeu do ..., cópia de 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 63.º/1 e 3a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2.** Em 30.12.2019, a trabalhadora foi notificada da nota de culpa por carta registada com AR com o seguinte teor:

*«I - O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pelo ..., contra a colaboradora ..., com o n.º ... e a categoria de ..., na sequência da participação e documentação dos autos.*

*II - Na empresa não existe Comissão de Trabalhadores.*

*III - Com base na participação e documentos dos autos, elabora-se a presente Nota de Culpa nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 353º do Código do Trabalho, contra a colaboradora ..., adiante designada por arguida, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

- 1. A arguida é colaboradora do .... e exercia, à data dos factos em apreço, funções na loja ... e na loja ...*
- 2. O período normal de trabalho diário da arguida é de 8 horas, mas tem sido de 6 horas, uma vez se encontra a amamentar.*

3. A arguida tem incorrido, no entanto, na violação reiterada do dever de assiduidade a que está sujeita.

4. No ano civil de 2019, e de acordo com os respetivos registos dos tempos de trabalho, a arguida não compareceu ao serviço, no respetivo horário, nos seguintes dias e/ou tempo de trabalho:

| <i>Data</i>            | <i>Período horário</i>                               |
|------------------------|--|
| <i>19 de janeiro</i>   | <i>Dia inteiro (DI)</i>                              |
| <i>13 de fevereiro</i> | <i>DI</i>  |
| <i>14 de fevereiro</i> | <i>DI</i>  |
| <i>24 de março</i>     | <i>DI</i>  |
| <i>30 de março</i>     | <i>DI</i>  |
| <i>17 de abril</i>     | <i>Entre as 10 e as 13 horas</i>                     |
| <i>19 de maio</i>      | <i>DI</i>  |
| <i>20 de junho</i>     | <i>Entre as 10 horas e as 11:43</i>                  |
| <i>24 de junho</i>     | <i>DI</i>  |
| <i>10 de julho</i>     | <i>DI</i>  |
| <i>23 de julho</i>     | <i>DI</i>  |
| <i>10 de agosto</i>    | <i>DI</i>  |
| <i>11 de agosto</i>    | <i>DI</i>  |
| <i>18 de agosto</i>    | <i>DI</i>  |
| <i>13 de setembro</i>  | <i>Entre as 14 e as 17 horas</i>                     |
| <i>17 de setembro</i>  | <i>Entre as 10 horas e as 10:37</i>                  |
| <i>18 de setembro</i>  | <i>DI</i>  |
| <i>10 de outubro</i>   | <i>Das 12:17 às 13 horas e das 14 horas às 14:26</i> |
| <i>21 de outubro</i>   | <i>DI</i>  |
| <i>1 de novembro</i>   | <i>DI</i>  |

5. A arguida não comunicou atempadamente as referidas ausências ao serviço.

6. *Nem apresentou, posteriormente, qualquer documento justificativo das mesmas, mesmo depois de tal lhe ser solicitado pela gerência da loja e/ou responsável da secção.*
7. *Nos dias acima referidos a arguida, pura e simplesmente, limitou-se a não comparecer ao serviço.*
8. *A arguida apenas avisou que não ia comparecer nalgumas dessas ausências, mas não em todas, mas fê-lo sempre no próprio dia e pouco tempo antes do início do seu horário de trabalho.*
9. *Como a arguida não avisou atempadamente a entidade patronal das faltas em que ia incorrer, nem posteriormente as justificou, todas essas ausências têm que ser consideradas como faltas injustificadas, com as legais consequências.*
10. *No total, a arguida não compareceu ao serviço no seu horário de trabalho. 15 dias inteiros e noutros seis dias não cumpriu o horário inteiro. totalizando estas ausências parciais 10h33m de tempo de trabalho.*
11. *Atento o acima exposto, a arguida incorreu, no ano civil de 2019, em 16 dias inteiros mais 2h33m de ausências injustificadas.*
12. *O valor correspondente a cada um dos períodos de ausências foi devidamente descontado no ordenado da arguida.*
13. *Algumas dessas faltas foram dadas em dias imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso gozados pela arguida. Assim:*
  - *A falta do dia 19 de janeiro foi dada no dia imediatamente anterior ao gozo do dia de folga de 20 de janeiro;*
  - *A falta do dia 24 de março foi dada no dia imediatamente posterior ao gozo do dia de folga de 23 de março;*
  - *A falta do dia 30 de março foi dada no dia imediatamente anterior ao gozo do dia de folga de 31 de março;*
  - *A falta do dia 19 de maio foi dada no dia imediatamente anterior ao gozo do dia de folga de 20 de maio;*
  - *A falta do dia 20 de junho foi dada no dia imediatamente posterior ao gozo do dia de folga de 19 de junho;*
  - *A falta do dia 24 de junho foi dada no dia imediatamente posterior ao gozo do dia de folga de 23 de junho;*

- A falta do dia 10 de julho foi dada no dia imediatamente posterior ao gozo do dia de folga de 9 de julho;
- A falta do dia 23 de julho foi dada no dia imediatamente posterior ao gozo do dia de folga de 22 de julho;
- A falta do dia 18 de agosto foi dada no dia imediatamente anterior ao gozo do período de férias;
- A falta do dia 21 de outubro foi dada no dia imediatamente posterior ao gozo do dia de folga de 19 de junho;
- A falta do dia 1 de novembro foi dada no dia imediatamente anterior ao gozo do dia de folga de 2 de novembro;
- 14. O que só por si já constitui a prática de onze infrações disciplinares graves, atento o disposto no n.º 2 do art.º 256.º do Código de Trabalho.
- 15. Acresce que, em conformidade com o pedido da arguida, esta passou a ter um horário fixo, só trabalhando de segunda a sexta-feira, e folgando sempre ao sábado e ao domingo.
- 16. Mas, mesmo assim, a arguida continuou a faltar injustificadamente.
- 17. As faltas da arguida determinaram graves prejuízos para a empresa, sobretudo porque não houve qualquer aviso.
- 18. Não tendo a arguida avisado atempadamente as suas ausências, não foi possível efetuar alterações nos horários dos colaboradores que, na loja ..., prestam serviço na secção de ..., a que a arguida pertence.
- 19. Nos dias em que a arguida faltou, não foi possível constituir a equipa completa dos colaboradores que desempenham funções nessa secção, designadamente, na reposição dos artigos que são repostas durante o dia.
- 20. Daí que, nesses dias, haja menos uma pessoa a prestar serviço nessa secção.
- 21. O que leva a que o trabalho que é necessário realizar diariamente seja prejudicado.
- 22. Por haver menos uma pessoa na secção.
- 23. O facto de haver menos uma pessoa na secção, leva a que se verifique uma menor eficiência na reposição de artigos e também no atendimento ao cliente.
- 24. Com prejuízos para a imagem e, eventualmente até, para as vendas da loja.
- 25. Sobretudo durante os fins-de-semana em que a afluência de clientes à loja é maior.
- 26. Sendo que oito das faltas acima referidas foram ao sábado, ao domingo ou em dia feriado.

27. Nesta medida, e pelo facto de, inesperadamente, a empresa se encontrar sem um colaborador, a organização de trabalho nesses dias foi mais difícil.

28. As ausências da arguida também provocam transtornos aos seus colegas que, por falta de um colaborador, têm que trabalhar de uma forma mais intensa.

29. Verificando-se uma diminuição considerável da eficiência e produtividade dos colaboradores que trabalham nesses dias.

30. Daí resultando também um mau ambiente de trabalho com consequências negativas no normal funcionamento da loja.

31. A arguida tinha perfeito conhecimento dos prejuízos que a sua ausência ao serviço ia acarretar, não se inibindo, no entanto, de assumir tal comportamento.

32. A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que as suas atitudes constituem ilícitos disciplinares graves.

IV- Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação do dever: de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e de lealdade, previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do art.º 128º do Código de Trabalho.

Acréscimo que as condutas adotadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências - resultantes não só, mas essencialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respetiva empresa, bem como dos prejuízos que a sua conduta causou à entidade patronal - é suscetível de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art.º 351º do Código de Trabalho.

Face a tal circunstancialismo, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art.º 353.º do mesmo diploma legal.

Assim, e nos termos do art.º 353.º do Código do Trabalho, remete-se cópia da presente Nota de Culpa à arguida, para que esta possa atuar em conformidade e para esclarecimento dos factos e sua participação nos mesmos, responder por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis (art.º 355º do Código do Trabalho), a contar da data de receção da mesma, podendo requerer a audição de testemunhas, a junção de documentos e a realização de outras diligências probatórias.

- 1.3.** A 09.01.2020, a trabalhadora apresentou resposta à nota de culpa nos termos que se transcrevem:

*«Em resposta à Nota de Culpa recebida a 30 de dezembro de 2019, ..., vem dizer o seguinte:*

- 1. A trabalhadora não faltou injustificadamente em todos os dias referidos.*
- 2. Urge, por isso, prestar diversos esclarecimentos relativamente à factologia apresentada na nota de culpa, e proceder a diversas correções. Com efeito,*
- 3. A trabalhadora apenas não procedeu à justificação das faltas respeitantes aos dias 24 e 30 de março de 2019 e 19 de maio de 2019, num total de 3 faltas injustificadas.*
- 4. Quanto às restantes apresentou e entregou atempadamente as respetivas justificações. Vejamos,*
- 5. As faltas dadas nos dias 19 de janeiro de 2019, 13 e 14 de fevereiro e 24 de março de 2019, foram justificadas pela trabalhadora, por motivo de doença sua e/ou das suas filhas menores.*
- 6. A trabalhadora encontrava-se nestas datas a laborar na loja da arguente sita ... e não na atual loja, facto que poderá ter originado algum lapso por parte da arguente quando vem agora considerar faltas injustificadas.*
- 7. Contudo, requer a reanálise destas faltas, por não corresponderem à verdade.*
- 8. Quanto à falta relativa ao dia 17 de abril de 2019, foi o dia de aniversário de uma das suas filhas, tendo ido ainda nesse dia a consulta médica conforme cópia de documento que entregou na arguente e cuja cópia se junta novamente como DOC. 1.*
- 9. No dia 20 de junho de 2019, faltou também justificadamente para tratar de assuntos pessoais, disso tendo entregue, igualmente, documento justificativo.*
- 10. No dia 24 de junho de 2019 faltou para dar assistência à sua filha doente, tendo igualmente entregue atempadamente, documento justificativo para o efeito.*
- 11. Quanto à falta relativa ao dia 23 de julho de 2019, recorda que esteve de baixa médica de 19.07.2019 a 22.07.2019, conforme Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho entregue na arguente e cuja cópia se junta como DOC. 2, tendo regressado ao trabalho no dia 23 de julho de 2019, dia em que efetivamente trabalhou.*
- 12. Nos dias 10 e 11 de agosto de 2019 a trabalhadora esteve doente e entregou atempadamente a competente justificação.*

13. No dia 18 de agosto de 2019 a trabalhadora esteve em dia de folga, tendo entrado de férias no dia seguinte.
14. Quanto a este dia recorda-se que lhe foi pedido pela arguente para a sua folga ser trocada e ir trabalhar, mas a trabalhadora não aceitou.
15. No dia 13 de setembro de 2019 a trabalhadora picou o seu cartão, mas o sistema eletrónico falhou. Logo que constatou tal falha, foi falar com a Gerente ... e esta disse-lhe para ficar descansada que iria acertar a picagem e registar a sua entrada e saída.
16. A trabalhadora também não faltou neste dia.
17. No dia 17 de setembro de 2019, a trabalhadora teve que se deslocar à Segurança Social e entregou a respetiva justificação.
18. No dia 18 de setembro de 2019 a trabalhadora foi a uma consulta médica, e entregou atempadamente a respetiva justificação, conforme DOC. 3 que junta cópia.
19. No dia 10 de outubro de 2019, a trabalhadora picou o seu cartão, mas o sistema deu novamente "erro".
20. Trabalhou neste dia. Não faltou.
21. No dia 21 de outubro de 2019, a trabalhadora faltou, mas entregou também a competente justificação.
22. No dia 1 de novembro de 2019 a trabalhadora faltou para dar assistência à sua filha ... que esteve doente, tendo entregue atempadamente o respetivo Atestado de Doença cuja cópia se anexa como DOC. 4.
23. A arguente contabiliza períodos de ausência errados.
24. Efetivamente, são tidos em conta dias de ausência em que se verifica uma de duas situações: ou trabalhadora efetivamente trabalhou ou entregou a justificação para as suas ausências.
25. A trabalhadora sempre apresentou a justificação de ausências aos seus competentes superiores hierárquicos, nomeadamente às suas chefias e Gerência.
26. Porém, estranhamente parece que estas justificações apresentadas não foram tidas em conta, sem qualquer motivo, devendo possivelmente tratar-se de lapsos.
27. Constata-se pois, que houve sempre uma justificação real para as suas ausências e na maioria das situações foi entregue pela trabalhadora documento justificativo das suas faltas.
28. A maioria das ausências em causa, deveram-se a deslocações a consultas médicas, referentes a si ou às suas filhas menores e motivadas por doenças destas.

29. Concluiu-se assim que a trabalhadora não se ausentou 16 dias e 2h e 33 min, contrariamente ao alegado na presente nota de culpa.
30. Constata-se, face ao exposto, que muitas das ausências, referidas pela arguente, não deveriam ter sido tomadas em conta.
31. É saliente-se que sempre avisou previamente os seus superiores hierárquicos de todas as faltas que cometeu, através de SMS para o telemóvel da arguente ou através de chamada telefónica, (a título de exemplo juntam-se os DOCS. 5 a 8).
32. É verdade que a trabalhadora passou a deter um regime de horário fixo a partir de setembro de 2019, mas também não faltou injustificadamente a partir daí.
33. Por outro lado, não corresponde à verdade que as suas ausências tenham causado qualquer prejuízo ou distúrbio na organização do trabalho da arguente.
34. Ou que se tenha verificado um esforço acrescido dos seus colegas que trabalharam naqueles dias.
35. A trabalhadora vive sozinha com três filhas a seu cargo, o que a obriga por vezes a faltar quando uma delas adocece, como compreenderá a arguente.
36. Sendo o seu trabalho para a arguente o seu único sustento.
37. A trabalhadora detém um desempenho sério, profissional, idóneo e sempre desempenhou as suas funções com grande dedicação e competência, sendo sintomático disso o facto de não deter qualquer antecedente disciplinar ao longo de quase 6 anos ao serviço da arguente.
38. Sendo este o seu primeiro processo disciplinar.
39. A trabalhadora não violou culposamente os deveres previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.
40. Nem se mostram reunidos os requisitos para a aplicação de pena disciplinar de despedimento.
41. Assim, considerando que não cometeu qualquer infração dolosa suscetível de justificar a aplicação de qualquer sanção disciplinar, espera que o processo disciplinar seja arquivado».

#### **1.4. O processo encontra-se instruído com os seguintes documentos:**

- Notificação à arguida da Nota de Culpa, com os seguintes documentos anexos:

- o Mapa de férias;
  - o Recibos de Vencimento;
  - o Registos de alterações de horários; e
  - o Horários de trabalho dos meses de ausência;
- Resposta à Nota de Culpa, com os seguintes documentos anexos:
- o Declaração de Presença no CS de ..., de 17.04.2019., das 14:30 às 16:35;
  - o Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, pelo CS de ..., para os dias de 19.07.2019. a 22.07.2019;
  - o Declaração de Presença no CS de ..., de 18.09.2019., das 10 às 12 horas;
  - o Atestado de Doença, pela ..., relativo a uma das filhas da trabalhadora, para os dias 01.10.2019 e 14.10.2019.;
  - o Exemplos de pré-avisos de falta da arguida relativos aos dias 14.10.2019., 18.10.2019., 25.10.2019. e 05.12.2019.;
  - o Exemplos de pré-avisos de falta da arguida relativos aos dias 21.11.2019., 27.11.2019., 03.12.2019, e 31.12.2019;
  - o Exemplos de pré-avisos de falta da arguida relativos aos dias 26.12.2019 e 03.01.2020.;
  - o Exemplo de pré-aviso de atraso da arguida relativo ao dia 13.12.2019.
- Relatório intercalar.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O processo foi remetido a esta Comissão nos termos do artigo 63.º/1 e 3a) do Código do Trabalho (CT), cabendo à CITE - para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março - «emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental».

**2.2.** Em conformidade com a legislação comunitária, a legislação nacional consagra, no artigo 63º/2 do CT, que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental, «presume-se feito sem justa causa», pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar o contrário.

**2.3.** Sublinhe-se ainda que, nos termos do artigo 381.º/d) do CT, «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 CITE.

**2.4.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto 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 infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

**2.5.** No caso em apreço, à trabalhadora arguida é imputado um conjunto de comportamentos alegadamente violadores dos deveres de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e de guardar lealdade ao empregador previstos

no artigo 128.º, alíneas b) e f) do CT, e também de ter incorrido em 16 dias inteiros e 2:33 de ausências injustificadas.

**2.6.** Acrescenta o empregador, na nota de culpa, que os comportamentos imputados à arguida enformam o conceito de «justa causa de despedimento», descrito no artigo 351.º/1 do CT como «o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho».

**2.7.** Refere ainda o empregador que à conduta da arguida é aplicável a alínea g) do n.º 2 do mesmo preceito: «Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento, os seguintes comportamentos do trabalhador: Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente do prejuízo ou risco».

**2.8.** Recorde-se que o n.º 3 do mesmo artigo 351.º do CT dispõe que, «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».

**2.9.** Quanto ao primeiro e terceiro motivos invocados pelo empregador:

- A trabalhadora é acusada de violar os deveres de assiduidade, pontualidade e lealdade, e ainda de incorrer em 16 dias completos e 2:33 horas de ausências injustificadas;

- Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora afirma que as faltas dadas nos dias 19.01.2019, 13.02.2019., 14.02.2019. e 24.03.2019 foram justificadas por motivo de doença sua ou das suas filhas menores;

- A trabalhadora afirma ainda que, no dia 20.06.2019., faltou 1:43 hora ao trabalho para tratar de assuntos pessoais, tendo entregado o respetivo justificativo;
- A trabalhadora afirma também que, no dia 24.06.2019., faltou o dia inteiro para cuidar da filha doente, tendo entregado o respetivo justificativo;
- A trabalhadora afirma ainda que, no dia 23.07.2019., não faltou ao trabalho;
- A trabalhadora afirma também que, nos dias 10.08.2019. e 11.08.2019, faltou os dias completos porque esteve doente, tendo entregado o respetivo justificativo;
- A trabalhadora afirma ainda que, a 18.09.2019., não faltou, esteve – sim – de folga;
- A trabalhadora afirma também que, a 13.09.2019., foi trabalhar, mas o sistema de picagem não funcionou, tendo disso dado nota à gerente de loja;
- A trabalhadora afirma ainda que, a 17.09.2019., faltou 00:47 hora ao trabalho para ir à Segurança Social, tendo entregado o respetivo justificativo;
- A trabalhadora afirma também que, a 10.10.2019, foi trabalhar, mas o sistema de picagem tornou a não funcionar;
- A trabalhadora afirma ainda que, a 21.10.2019, faltou o dia inteiro, tendo entregado o respetivo justificativo;
- A trabalhadora afirma também que, a 01.10.2019., faltou o dia inteiro porque a filha esteve doente, tendo apresentado o respetivo justificativo.

**2.10.** Assim, é de entender que as faltas justificadas acima pela trabalhadora totalizam nove dias completos e 2:30 horas, contra os 16 dias completos e 2:33 horas de faltas injustificadas alegadas pelo empregador (a quem, recorde-se, compete o ónus da prova).

**2.11.** Se a isto juntarmos os dois dias em que a trabalhadora alega que o sistema de picagem não funcionou, bem como o dia em que a arguida alega ter estado de folga, de facto esta tem por justificar quatro dias completos e três minutos.

**2.12.** Com efeito, considera-se que a entidade empregadora não logrou provar que se encontra preenchido o comportamento enformador de justa causa de despedimento descrito no artigo 351.º/2/g) do CT.

**2.13.** Quanto ao segundo motivo invocado pelo empregador:

- O comportamento da trabalhadora é pelo empregador subsumido ao conceito de justa causa de despedimento constante da lei;
- Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos tribunais superiores e pela doutrina;
- Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito refere o 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 mesmo e nas suas consequências;

- Um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

No juízo sobre a gravidade da culpa e suas consequências importa considerar o entendimento de um empregador razoável segundo critérios de objetividade e razoabilidade em função das circunstâncias do caso em concreto. Por outro lado, o apuramento da «justa causa» assenta, sobretudo, no segundo elemento já referido: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.

Sobre a componente objetiva da justa causa, mantém validade o entendimento do regime anterior:

- A impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de inexigibilidade do mesmo;
- A exigência de uma impossibilidade prática com necessária referência ao vínculo laboral concreto;
- Imediata, no sentido de comprometer, de forma irrevogável, o futuro do contrato firmado entre as partes.

**2.14.** Tendo em conta o supra exposto, no caso em análise o empregador acusa a trabalhadora arguida de ter violado de forma grave e culposa os deveres previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do CT, assumindo comportamentos que contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, e de lealdade.

**2.15.** Atenta a gravidade e consequências das condutas da arguida, refere o empregador que se encontra preenchido o condicionalismo legal exigível para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.ª do CT.

**2.16.** De acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada dos seguintes comportamentos:

- Violação reiterada do dever de assiduidade a que está sujeita;
- Não comunicação atempada de uma série de faltas ao serviço;
- Não apresentação posterior de qualquer justificativo das mesmas, quando para tal solicitada pela gerência da loja;
- Prática de 16 dias completos e 2:33 de ausências injustificadas, nos termos do artigo 256.º/2 do CT;
- Consequentes prejuízos graves para a empresa, dada a falta de pré-aviso das aludidas faltas injustificadas;
- Impossibilidade de constituição da equipa completa que a arguida integra;

- Consequentes efeitos nefastos na prossecução das tarefas que são da competência desta equipa;
- Menor eficiência da equipa a que pertence a arguida;
- Consequentes efeitos negativos para a imagem da empresa e até para as vendas da loja, uma vez que a maioria das faltas da trabalhadora coincidiu com os dias de maior faturação;
- Maior sobrecarga dos colegas da arguida;
- Consequente quebra da sua produtividade – indutora de um mau ambiente de trabalho.

**2.17.** A trabalhadora arguida, na resposta à nota de culpa, veio alegar:

- Que a grande maioria das faltas injustificadas carecem de correção, que adiante presta, remetendo-as, nomeadamente, ora para trabalho efetivo, ora para justificações entregues;
- Justificações essas relativas a estados de doença - da trabalhadora ou das filhas menores - ou a consultas médicas;
- Que é mãe de três filhas numa família monoparental, pelo que é insubstituível junto delas sempre que adoecem;
- Que, em mais de cinco anos ao serviço da arguente, não tem qualquer antecedente disciplinar;
- Não tendo agido, em quaisquer dos factos de que é acusada, com o dolo necessário à verificação de justa causa de despedimento conducente ao mais grave tipo de sanção disciplinar.

**2.18.** Analisada a nota de culpa, conclui-se que os factos descritos não representam uma descrição circunstanciada dos factos imputados à arguida, verificando-se a inexistência de elementos fundamentais, tais como: prova da solicitação dos justificativos de falta pelo empregador à trabalhadora, nos termos

do artigo 254.º do CT; identificação das pessoas envolvidas, *vide*, dos colegas da arguida alegadamente prejudicados com as suas faltas; a recolha de prova documental ou testemunhal destes que comprove os factos já expostos (diminuição de eficiência, quebra de produtividade e geração de mau ambiente de trabalho), bem como a especificação dos danos ou prejuízos que as faltas da trabalhadora causaram ao empregador.

**2.19.** A isto acresce que, ao admitir que a arguida «apenas avisou que não ia comparecer nalgumas dessas ausências, mas não em todas, fê-lo sempre no próprio dia, e pouco antes do início do seu horário de trabalho», a arguente está-se a contradizer no que à injustificação de algumas faltas diz respeito, nomeadamente as relativas à assistência das filhas menores da trabalhadora, uma vez que – como é sabido – a grande maioria das doenças infantis surge sem qualquer pré-aviso, sendo apenas passíveis de detetar no imediato.

**2.20.** Ora, se a arguida trabalha no horário da manhã, é claro que o hiato entre a hora a que acorda, se dá conta de que alguma das filhas está doente (logo, não pode ir trabalhar ou tem de se deslocar à urgência dos serviços médicos) e avisa disso o empregador é reduzido, sendo-lhe – contudo – o máximo exigível em termos de diligência, aplicado o tal juízo de razoabilidade.

**2.21.** Assim sendo, conclui-se que a entidade empregadora não demonstrou, de forma inequívoca, que se constituiu justa causa de despedimento nos termos do artigo 351.º do CT, não relacionada com o estado lactante da trabalhadora arguida, conforme exigem as normas nacionais e comunitárias. Deste modo, não se afasta a relação entre o estado lactante da trabalhadora e a decisão de a despedir sem indemnização ou compensação, nos termos do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento se afigura passível de constituir uma discriminação em função do sexo – *vide*, da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, A 28 DE FEVEREIRO DE 2020, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL.**