

## PARECER N.º 176/CITE/2020

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora, grávida, por facto imputável a 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 984-DG/2020

### I – OBJETO

**1.1.** Em 27.02.2019, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora, grávida, ..., 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**1.1.1.** A entidade empregadora enviou a 27 de janeiro de 2020, notificação à trabalhadora, onde refere, nomeadamente, o seguinte: *“Na sequência do Processo Disciplinar que a ..., decidiu mandar instaurar e no uso das competências disciplinares que lhe são próprias, procede-se ao envio a Exa. de cópia da Nota de Culpa contra si deduzida. Informa-se ainda V. Exa. que, pelos factos constantes da mesma, é intenção da Empresa proceder ao seu despedimento com justa causa. De acordo com o estabelecido no n.º 3 da Clausula 81.º do CCT da ... e no artigo 355º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, dispõe V. Exa. de dez dias úteis para consultar o processo disciplinar no escritório desta Empresa e responder por escrito à Nota de Culpa, podendo oferecer testemunhas, indicando a matéria sobre que deverão depor, juntar documentos e solicitar*

*quaisquer diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Assim tem por finalidade esta carta não só a remessa da Nota de Culpa bem como a notificação para a defesa e a intenção de despedimento.*

**1.1.2. NOTA DE CULPA COM INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO ENVIADA À TRABALHADORA:**

*“..., com sede em ..., registada na Conservatória do Registo Comercial de ..., titular do Cartão de Identificação de Pessoa Coletiva n° ... e com a Identificação da Segurança Social n° ..., que exerce a atividade comercial de ..., à qual corresponde o CAE ..., e aqui representada pelo seu Administrador, o SR. ..., com poderes para o ato (Doc.1) em Processo Disciplinar que move contra a trabalhadora ..., ..., vem deduzir a presente Nota de Culpa, com intenção de promover o seu Despedimento com Justa Causa, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*1° - A trabalhadora - arguida presta a sua atividade profissional nas instalações da Empresa, exercendo as funções inerentes à categoria profissional ..., desta empresa possuindo o n° ... (Doc. 2).*

*2° - Esta, face à sua antiguidade, experiência e categoria profissional, encontra-se inserida num grupo de trabalho sobre o qual recai uma acrescida responsabilidade, e que é facilmente suscetível de ser perturbado com qualquer instabilidade criada por qualquer trabalhador, sendo imperativo que esta desempenha as suas funções de acordo com as ordens que possui, uma vez que lida diariamente com um elevado número de produtos necessários para fabricar ... produzidas pela empresa, sendo-lhe exigível que desempenhe as suas funções com elevado sentido de zelo, diligência e profissionalismo, preservando sempre a imagem da empresa;*

3° - *De facto, existem ordens dadas a todos os trabalhadores, sejam estes quais forem, para agirem com Retidão, Respeito, Urbanidade e Boa Educação quer com os clientes que entram em contacto com a empresa, quer com os colegas de trabalho, quer ainda com a sua entidade empregadora por forma a manter um Bom Ambiente de trabalho, que é essencial para um bom trabalho em equipa, essencial neste tipo de empresas que estão organizadas em equipas e grupos de trabalho cuja produtividade depende da manutenção da cadência e ritmo de trabalho da equipa e grupo anteriores, dado tratar-se de linhas de produção em cadeia.*

4° - *Na verdade, esta alheando-se de todas estas considerações e imperativos e á revelia das ordens da sua entidade empregadora, assumiu comportamentos intoleráveis e inaceitáveis, porquanto em pleno local e horário de trabalho, esta adotou uma conduta que se reveste de uma grave e reiterada violação dos deveres legais e contratuais a que deve Respeito e Obediência, nomeadamente os de Assiduidade. Lealdade, Confiança, Respeito e Urbanidade.*

5° - *De facto, a trabalhadora - arguida sistemática e inesperadamente não compareceu durante vários dias no local de trabalho, não cumprindo com o seu horário de trabalho.*

6° - *Prova disso é que a trabalhadora - arguida não compareceu ao serviço, nos dias e pelos períodos que se enumeram:*

**17-01-2019 5:30**

**24-01-2019 6:00**

**25-01-2019 0:25**

**29-01-2019 2:28**

**18-02-2019 7:30** (sendo que o dia 17/02)2019, foi um domingo, dia de folga)

15-05-2019 3:58

16-05-2019 1:10

28-05-2019 2:19

12-06-2019 8:00

21-06-2019 6:00 (sendo que o dia 22/06/2019, foi um sábado, dia de folga)

27-06-2019 3:48

23-07-2019 8:00

14-08-2019 8:00 (sendo que o dia 15/08/2019, foi um feriado, dia de folga)

19-08-2019 8:00 (sendo que o dia 18/08/2019, foi um domingo, dia de folga)

20-08-20 19 8:00

21-08-2019 8:00

22-08-2019 8:00 23-08-2019 8:00 (sendo que o dia 24/08/20 19, foi um sábado,  
dia de folga)

26-08-2019 8:00 (sendo que o dia 25/08/2019, foi um domingo, dia de folga)

27-08-2019 8:00

28-08-20 19 4:00

29-08-20 19 4:00

03-09-2019 3:58

04-09-20 19 8:00

05-09-2019 8:00

20-11-2019 8:00

21-11-2019 8:00

22-11-2019 8:00 (sendo que o dia 23/11/2019, foi um sábado, dia de folga)

29-11-2019 8:00 (sendo que o dia 30/11/2019, foi um sábado dia de folga)

17-12-2019 8:00

18-12-2019 8:00

19-12-2019 8:00

20-12-2019 8:00 (sendo que o dia 21/12/2019, foi um sábado, dia de folga)

(Doc.42)

*Tudo no total de 28 dias acrescidos de 50m, de ausências injustificadas interpoladas ao trabalho, sendo que as ausências injustificadas ao trabalho no dias imediatamente anteriores ou posteriores aos seus dias de Folga semanal e de descanso constituem infrações disciplinares graves tal como vem consignado no n.º 2 do artigo 256.º do Código do Trabalho, como foram as dadas nos, dia **18/02/2019, 21/06/2019, 14/08/2019, 19/08/2019, 23/08/2019, 26/08/2019, 22/11/2019, 29/11/2019 e 20/12/2019**, ou seja, a trabalhadora - arguida cometeu ainda um total de 9 faltas disciplinares graves.*

*7.º - E esta em nenhuma das situações suprarreferidas solicitou a qualquer superior hierárquico a respetiva autorização para faltar, nem sequer justificou as faltas dadas.*

*8.º - Agindo da forma supra descrita, a trabalhadora — arguida desrespeitou, desta forma, não só as determinações legais como também os deveres profissionais de assiduidade e de comunicação à entidade patronal do(s) motivo(s), pertinentes, justificativos das faltas dadas.*

*9.º - Além do mais a sua ausência inesperada e injustificada provocou uma distorção nos serviços da Empresa, na medida em que se trata de uma média empresa com uma organização apertada ao nível de recursos humanos, que estão organizados por forma a ser desenvolvido um trabalho em equipa, com horários de trabalho rotativos e diversificados, em que cada horário de trabalho prevê um número específico de trabalhadores para determinados postos de trabalho, e que sai prejudicado pela ausência inesperada e injustificada de um seu elemento, pois a sua ausência teve de ser colmatada pelos seus colegas, o qual realizara/m as tarefas que a si estavam destinadas, em prejuízo daquelas que os próprios deveriam desempenhar.*

*10.º- Tanto mais que com a conduta adotada pela trabalhadora – arguida, o ambiente de trabalho está irremediavelmente prejudicado pois esta não*

*mantém uma salutar relação de trabalho com os seus Superiores Hierárquicos.*

*11.º Destarte e atendendo à gravidade dos factos, e ao princípio da proporcionalidade, nada mais resta que instaurar o presente Processo Disciplinar com Intenção de Despedimento, pois doutra forma, permitir-se-ia que comportamentos semelhantes ocorressem e causassem mais prejuízos que aqueles já causaram.*

*12º - Dado que desobedece, desautoriza e desrespeita-os sempre que pode, e à Entidade Patronal não é exigível ter ao seu serviço uma trabalhadora que falte de forma injustificada inesperada e indiscriminadamente ao trabalho, fazendo-o sistematicamente por forma a prolongar os seus dias descanso semanal, cometendo para além de 28 dias de faltas injustificadas ao trabalho, também 9 infrações disciplinares graves, tudo no ano civil de 2019.*

*13 - Quebrando, assim, a indispensável relação de confiança que deve estar subjacente a toda e qualquer relação entre trabalhadora e entidade patronal, demonstrando um enorme desinteresse pelo seu trabalho, violando gravemente o seu Dever de Assiduidade.*

*14 - Assim, e para além da violação das mais elementares normas de falta de Zelo, Assiduidade e Produtividade, a trabalhadora-arguida demonstrou com o seu comportamento o maior desrespeito para os seus superiores e colegas de trabalho.*

*15- O que acarreta, logicamente, prejuízos para a empresa, sendo inclusivamente lesivo para a sua imagem e prejudicial para o bom ambiente de trabalho que se deseja manter nesta empresa, todo que é essencial um trabalho em equipa, que seria desta forma prejudicada pela conduta grave culposa e consciente do mesmo.*

*16° - A referida conduta é deveras censurável porquanto a trabalhadora — arguida nunca demonstrou qualquer arrependimento pelos atos que levou a cabo, nem justificou tais ausências.*

*17° - Tal quadro fáctico, já descrito e, levado a cabo pela trabalhadora-arguida em pleno horário e Local de Trabalho, prejudicou gravemente quer o ambiente de trabalho, quer a produtividade bem como a relação profissional existente entre ambos, e entre a equipe de trabalho.*

*18° - Uma vez que, devido à conduta grave, culposa reiterada e consciente da trabalhadora - arguida, que por repetidas vezes não cumpriu com o seu Horário e Local de Trabalho, esta violou de forma gravíssima e inadmissível dos deveres de Urbanidade, Boa Educação, Obediência, Lealdade e Respeito a que contratualmente está obrigada.*

*19°- E que devem estar subjacentes a qualquer relação laboral, pois só assim se consegue um bom ambiente de trabalho! Não sendo, como é óbvio, tal comportamento o melhor dos exemplos, pelo que a confiança que foi depositada na trabalhadora - arguida está fatalmente abalada, e irremediavelmente afetado o vínculo laboral.*

*20° - Sabendo que o trabalho em equipa é essencial para o sucesso numa empresa, pois, tal como a trabalhadora - arguida bem sabe, é fundamental para a sobrevivência desta empresa, dado que esta mantém as suas portas abertas ao público para prosseguir o seu escopo comercial com vista ao lucro, devendo por isso manter uma imagem imaculada perante todos os seus clientes, e que sai gravemente prejudicada.*

*21° - Pelo que a trabalhadora - arguida, ao agir de forma como agiu, rompe irremediavelmente com a confiança que em si foi depositada e fere de morte a relação laboral.*

*22° - Por tudo o exposto, e atendendo à gravidade dos factos levados a cabo pela trabalhadora - arguida, às suas consequências, aos interesses em causa e ao Princípio da Proporcionalidade nada mais resta que não a*

*instauração do presente Processo Disciplinar com Intenção de Despedimento.*

*23° - Uma vez que a esta empresa não é exigível que mantenha nos seus quadros um trabalhador que atue como a trabalhadora — arguida atuou, ao faltar de forma injustificada, inesperada e indiscriminadamente ao trabalho, por mais de 28 dias úteis interpolados, cometendo ainda 9 faltas disciplinares graves, fazendo-o sistematicamente por forma a prolongar os seus dias Descanso Semanal, causando uma enorme destabilização no ambiente de trabalho, colocando em crise a Cadeia Hierárquica existente.*

*24° - Constituindo assim uma desobediência ilegítima, grave, culposa e consciente aos princípios da Assiduidade, Lealdade, Honestidade, Obediência. Zelo e Diligência, basilares de toda e qualquer relação laboral, quebrando, assim, a indispensável relação, de confiança que deve estar subjacente a toda e qualquer relação entre trabalhador e entidade patronal, e nada garante que o mesmo não volte a praticar tais atos.*

*25° - A trabalhadora — arguida já possui antecedentes disciplinares, nomeadamente: - 26/02/2018 — Processo Disciplinar, por faltas injustificadas, que culminou com 13 dias de Suspensão. O que agrava a sua conduta, dado ser reincidente.*

*26-° - A trabalhadora - arguida violou desta forma os deveres constantes das alíneas a). b), e). d), g) e) da cláusula 15° do CCT da ... aqui aplicável.*

*27° - Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres do trabalhador previstos nas alíneas a), b). c), d). e), g), eh) do n°1 do artigo 128° do Código do Trabalho aprovado pela Lei n° 7/2009 de 12 de fevereiro.*

*28° - A trabalhadora - arguida cometeu ainda as infrações previstas nos Pontos 4.2 al. e) no 8, Ponto 4.3 a). b) e Ponto 4.8 al. d) e f) todos do Regulamento Interno desta empresa, e cometeu ainda 9 faltas disciplinares graves, assim consideradas pelo n°2 do artigo. ° 256° do Código do Trabalho.*

*29° - Estes comportamentos da trabalhadora - arguida pela sua gravidade,*

*reiteração e previsível rutura do elo de confiança que o deveria ligar à sua entidade patronal, e por integrarem os respetivos condicionalismos exigidos e previstos n.º 1 do artigo.º 351.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, atenta a culpa do agente e a sua gravidade e consequências, praticamente impossibilitam a subsistência da relação de trabalho, constituindo por isso fundamento legal para o despedimento com justa causa.*

*30.º Pelo que é intenção da Entidade Empregadora proceder ao despedimento com Justa Causa da Trabalhadora - Arguida. Temos em que se deve promover o despedimento da Trabalhadora - devendo esta, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de dez dias úteis, respondendo à Nota de Culpa, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade, nos termos dos n.º3 e 5 da Clausula 81 do CCT da ... bem como do artigo 355.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º7/2009 de 12 de fevereiro. PROVA DOCUMENTAL: São parte integrante do presente Processo Disciplinar 5 documentos, a saber:*

*Doc. 1 - Comercial*

*Doc. 2 — Contrato Individual de Trabalho*

*Doc. 3 —Regulamento interno — normas de execução do trabalho; Doc. 4- Horário de trabalho + Picagem; Doc. 5 Formação, e, estes documentos, que se dão como reproduzido naquele lugar para os devidos e legais efeitos, encontram-se juntos ao mesmo e à disposição de V. Ex. para consulta nos nossos escritórios devendo contactar a Gerência ou a Secção de Recursos Humanos em horário de expediente de 2.ª a 6.ª Feira, para proceder à previa marcação de dia e hora para esse efeito. PROVA TESTEMUNHAL: Sr. ... e Sr. ..., ..., 27 de janeiro de 2020.*

**1.2.** *A trabalhadora foi notificada da nota de culpa em 27.01.2020, tendo respondido a 18 de fevereiro de 2020, com o seguinte teor:*

*“ ..., respondendo à Nota de Culpa com intenção de despedimento deduzida no processo disciplinar que contra si foi instaurado pela ... vem apresentar a sua DEFESA, o que faz nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:*

*1. Da nota de culpa, apenas de aceite, por corresponder à verdade, o explanado nos artigos 1º, 2º, 3º;*

*2.º A trabalhadora assume e reconhece que não tem estado à altura das oportunidades que já lhe foram dadas;*

*3º Não porque queira incumprir os seus deveres enquanto trabalhadora, mas sim por razões de força maior — a maioria das vezes relacionadas com questões de saúde -, apresentando, dessas vezes, justificação de falta e os devidos esclarecimentos aos seus superiores hierárquicos;*

*4º Efetivamente, a trabalhadora não compareceu ao serviço em alguns dias e períodos elencados no artigo 6º da nota de culpa. Porém, ressalve-se que no dia 18/02/2019, em que faltou por um período de 7h30m, a trabalhadora viu-se obrigada a ficar com a sua mãe naquele dia (e até que lhe fosse alterado o turno), pois não a poderia deixar sozinha pelo facto de a mesma, insistentemente, querer ...*

*No entanto, informou a entidade patronal de tal acontecimento - o que foi compreendido e aceite;*

*7. No dia 15/05/2019, a trabalhadora, por motivos de saúde, dirigiu-se ao hospital, onde lhe foi prescrita baixa médica para esse dia e para o dia seguinte (16/05/2019);*

*8.º O mesmo aconteceu no período de 20/08/2019 a 22/08/2019, em que a trabalhadora esteve de baixa médica e, como tal, informou e entregou a documentação à entidade patronal;*

*9.º Semelhante sucedeu no intervalo de tempo entre 3/09/2019 e 5/09/2019,*

*bem como nos dias 20/11/2019 e 21/11/2019 e entre os dias 17/12/2019 e 20/12/2019;*

*10.º diferentemente ao que é indicado no artigo 6º da nota de culpa, a trabalhadora no dia 22/11/2019 foi trabalhar;*

*11.º pelo que não se entende o facto de, em tal data, constar que a trabalhadora não se apresentou no seu posto de trabalho;*

*12.º É de salientar ainda que, contrariamente ao que é alegado no artigo 60, 70, 8º da nota de culpa — que desde já se impugna, a trabalhadora, nos dias e períodos referidos do artigo 5º a 10º, comunicou à entidade patronal os motivos pertinentes e justificativos, entregando os comprovativos de baixa médica;*

*13º Contudo, no nosso entender, as faltas dadas não significam que a trabalhadora deixe de ser útil e válida, no exercício das funções, para esta empresa;*

*14.º Tendo em conta a sua situação socioeconómica e de saúde, o seu despedimento, neste momento, contribuirá para a derrocada da sua vida familiar;*

*15.º Assim, considera-se que não se verificam, in casu, fundamentos para o seu despedimento, atendendo à relação de trabalho longa que vincula a trabalhadora à empresa;*

*16.º Ponderadas as circunstâncias do caso em apreço, não se justifica que à trabalhadora seja aplicada a sanção de despedimento;*

*17.º Nestes termos, requer-se a V. Exas que seja aplicada à trabalhadora uma sanção disciplinar que não o despedimento.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva 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;".
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada 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 actividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, 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 "presume-se feito sem justa causa", pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

- 2.3. Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador “manter atualizado, 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 termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- 2.4. Os documentos juntos ao processo não são demonstrativos das faltas injustificadas de que vem acusado a trabalhadora arguida na nota de culpa, que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- 2.5. Nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351º do citado Código do Trabalho, “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento 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 de prejuízo ou risco”.
- 2.6. No entanto, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.
- 2.7. A trabalhadora encontra-se grávida, estando neste momento a gozar de uma licença por gravidez de risco.
- 2.8. Em consideração aos factos vertidos e dados como provados na decisão disciplinar em que baseia a entidade empregadora a intenção de despedir

a trabalhadora especialmente protegida, não nos conformando com os mesmos.

**2.9. Vejamos:**

**2.10.** Refere a entidade empregadora:

**2.11.** *"Na verdade, esta alheando-se de todas estas considerações e imperativos e à revelia das ordens da sua entidade empregadora, assumiu comportamentos intoleráveis e inaceitáveis, porquanto em pleno local e horário de trabalho, esta adotou urna conduta que se reveste de uma grave e reiterada violação dos deveres legais e contratuais a que deve respeito e obediência, nomeadamente os de **Assiduidade, Lealdade, Confiança, Respeito e Urbanidade**".*

**2.12.** *De facto, a trabalhadora - arguida sistemática e inesperadamente não compareceu durante vários dias no local de trabalho, não cumprindo com o seu horário de trabalho;*

**2.13.** *Tudo no total de 28 dias acrescidos de 50m, de ausências injustificadas interpoladas ao trabalho, sendo que as ausências injustificadas ao trabalho no dias imediatamente anteriores ou posteriores aos seus dias de Folga semanal e de descanso constituem infrações disciplinares graves tal como vem consignado no n.º 2 do artigo 256º do Código do Trabalho, como foram as dadas nos, dia 18/02/2019, 21/06/2019, 14/08/2019, 19/08/2019, 23/08/2019, 26/08/2019, 22/11/2019, 29/11/2019 e 20/12/2019, ou seja, a trabalhadora - arguida cometeu ainda um total de 9 faltas disciplinares graves.."*

**2.14.** Refere a trabalhadora em sua defesa:

*"Porém, ressalve-se que no dia 18/02/2019, em que faltou por um período de 7h30m, a trabalhadora viu-se obrigada a ficar com a sua mãe naquele dia (e até que lhe*

*fosse alterado o turno), pois não a poderia deixar sozinha pelo facto de a mesma, insistentemente, ... No entanto, informou a entidade patronal de tal acontecimento - o que foi compreendido e aceite; 7. No dia 15/05/2019, a trabalhadora, por motivos de saúde, dirigiu-se ao hospital, onde lhe foi prescrita baixa médica para esse dia e para o dia seguinte (16/05/2019); 8.º O mesmo aconteceu no período de 20/08/2019 a 22/08/2019, em que a trabalhadora esteve de baixa médica e, como tal, informou e entregou a documentação à entidade patronal; 9.º Semelhante sucedeu no intervalo de tempo entre 3/09/2019 e 5/09/2019, bem como nos dias 20/11/2019 e 21/11/2019 e entre os dias 17/12/2019 e 20/12/2019; 10.º diferentemente ao que é indicado no artigo 6.º da nota de culpa, a trabalhadora no dia 22/11/2019 foi trabalhar;*

- 2.15.** Alegou ainda a entidade empregadora para justificar a sua intenção de despedimento:

*"Dado que desobedece, desautoriza e desrespeita-os sempre que pode, e à Entidade Patronal não é exigível ter ao seu serviço uma trabalhadora que falte de forma injustificada inesperada e indiscriminadamente ao trabalho, fazendo-o sistematicamente por forma a prolongar os seus dias descanso semanal, cometendo para além de 28 dias de faltas injustificadas ao trabalho, também 9 infrações disciplinares graves, tudo no ano civil de 2019".*

- 2.16.** Refere a trabalhadora em sua defesa:

*"É de salientar ainda que, contrariamente ao que é alegado no artigo 6.º, 7.º, 8.º da nota de culpa — que desde já se impugna, a trabalhadora, nos dias e períodos referidos do artigo 5.º a 10.º, comunicou à entidade patronal os motivos pertinentes e justificativos, entregando os comprovativos de baixa médica; nomeadamente, no mês de dezembro, em que entregou a baixa por gravidez de risco.13.º Contudo, no nosso entender, as faltas dadas não significam que a trabalhadora deixe de ser útil e válida, no exercício das funções, para esta empresa; 14.º Tendo em conta a sua situação socioeconómica e de saúde, o seu despedimento, neste momento, contribuirá para a derrocada da sua vida familiar."*

- 2.17. A referida conduta não deve ser considerada deveras censurável porquanto a trabalhadora — arguida demonstrou arrependimento pelos atos que levou a cabo, e justificou tais ausências, : *" a trabalhadora assume e reconhece que não tem estado à altura das oportunidades que já lhe foram dadas; 3º Não porque queira incumprir os seus deveres enquanto trabalhadora, mas sim por razões de força maior — a maioria das vezes relacionadas com questões de saúde -, apresentando, dessas vezes, justificação de falta e os devidos esclarecimentos aos seus superiores hierárquicos."*
- 2.18. Não está provado que a trabalhadora não tenha justificado, os dias, que lhe são imputados, como tendo faltado.
- 2.19. É falso que a trabalhadora tenha faltado injustificadamente 28 dias.
- 2.20. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao 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, *pele que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento*, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.21. Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.

2.22. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento de trabalhadora grávida.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, promovido pela empresa ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).**