

**PARECER N.º 226/CITE/2020**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto que lhe é 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1714-DG/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. Em 26.03.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora "...", pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., com a categoria de ....
- 1.2. A entidade empregadora junta ao processo nota de culpa acompanhada de comprovativos de envio e receção de documentos, com data de envio de 28/02/2020 e com data de receção de 03.03.2020, nos termos que se transcrevem.

"(...)

**NOTA DE CULPA**

*Nos termos da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, a empresa (...) em procedimento disciplinar que move contra a sua trabalhadora (...), ..., com intenção de proceder ao seu despedimento, vem deduzir a presente Nota de Culpa, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

1. *A entidade patronal, (...) é uma sociedade comercial que tem por objeto, entre outros, a atividade de serviços de ..., cuja área de atuação é essencialmente a prestação de serviços ...*
2. *A trabalhadora (...), foi contratada pela referida empresa, por contrato de trabalho sem termo, celebrado em 12-04-2019 e com início nessa mesma data.*

3. *Devendo prestar o seu trabalho, desde a referida data, nas funções de ..., na sede do ..., (...) em ...*
4. *Acontece que, sem qualquer justificação, nem aviso prévio, a trabalhadora tem vindo a faltar ao trabalho, deixando a empresa sem poder cumprir, ou com maior dificuldade em cumprir, com as obrigações que assumiu perante a empresa cliente, causando inúmeros e sérios prejuízos àquela e sobrecarregando as demais trabalhadoras.*
5. *Assim, a trabalhadora não se apresentou ao trabalho, faltando sem qualquer justificação au aviso prévio, entre 02-01-2020 e 17-01-2020, bem como entre 03-02-2020 e 10-02-2020.*
6. *O que se contabiliza em 18 (dezoito) dias de faltas, todas elas injustificadas.*
7. *Sendo que esta atitude da trabalhadora causou e causa prejuízo à empresa, aqui sua entidade patronal.*
8. *Sem prescindir que, os factos descritos provocam uma quebra grave na relação de confiança necessária e essencial à subsistência da relação laboral e resultam na violação dos deveres da trabalhadora,*
9. *Nomeadamente incumpriu os deveres de comparencia ao trabalho com assiduidade e pontualidade, de zelo e diligência previstos nas alíneas b),c) e h) do n.º 1 do artigo 128.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro - Código do Trabalho.*
10. *Com esta atuação, a trabalhadora agiu de forma culposa, integrando a sua conduta o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento pelo n.º 1 e, nomeadamente, pelas alíneas d),e) e g) do n.º 2 do artigo 351.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro- Código do Trabalho,*
11. *Despedimento esse, com justa causa, que a empresa tem intenção de proceder.*
12. *Assim, dispõe a trabalhadora do prazo de dez dias úteis para, querendo, consultar o processo disciplinar e responder por escrito à presente Nota de Culpa, prestando declarações, oferecendo testemunhas, juntando documentos e requerendo outras diligências probatórias, que entenda pertinentes para o esclarecimento da verdade, tudo nos termos do disposto nos artigos 355.º, 356.º, 357.º e 358.º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro- Código do Trabalho.*

PROVA:

- Por documentos: Recibo de vencimento de janeiro de 2020 e registo de faltas injustificadas.

(...)"

- 1.3- Do processo remetido à CITE conta aviso de receção que comprova a notificação à trabalhadora arguida da nota de culpa, assinado em 2/3/2020, por pessoa diferente da trabalhadora.
- 1.4 Do processo remetido à CITE não consta a resposta à nota de culpa, nem tão pouco informação relativa à existência de pronúncia ou falta dela.
- 1.5- A entidade empregadora remeteu o processo disciplinar para emissão de parecer, instruído com os documentos seguintes:
- a) Cópia da nota de culpa;(folhas não numeradas);
  - b) Cópia da comunicação remetida à trabalhadora arguida, que constitui notificação da instauração do processo disciplinar e do envio da nota de culpa (folhas não numeradas);
  - c) Cópia do registo e aviso de recepção da notificação da nota de culpa à trabalhadora arguida (folhas não numeradas e rubricadas);

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1- A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "*Os Estados Partes*

*comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo <sup>1</sup>do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

**2.2.** A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Directiva é expressamente referido que: *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 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.*

**2.3.** É, pois, jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00).

igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

- 2.4.** Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: *“1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*
- 2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”*
- 2.5.** Em sintonia 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 protecção 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.** 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. 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.
- 2.7.** Compete à CITE, por força da alínea c) do artigo 3º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, com as alterações introduzidas pela Lei nº 60/2018, de 21 de agosto.

- 2.8.** Importa ainda salientar que, no termos da alínea *d)* do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) 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.*
- 2.9.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao/à trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. 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.
- 2.10.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.11.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. 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 <sup>2</sup>(artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

---

<sup>2</sup> O normativo sobre noção de justa causa de despedimento é, no Código do Trabalho de 2009, o artigo 351.º, n.º 1. Este artigo é o aplicável ao caso em análise e comporta a mesma redacção do seu antecessor referido no Acórdão citado.

2.12. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no 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 mesma e nas suas consequências;*
- *um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

*Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objectividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho.*

*Relativamente à interpretação desta componente “objectiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:*

- *a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincuística;*
- *exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*
- *e “imediata”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.*

*Para integrar este elemento, torna-se necessário fazer um prognóstico sobre a viabilidade da relação contratual, no sentido de saber se ela contém ou não, a aptidão e idoneidade para prosseguir a função típica que lhe está cometida (cf. Lobo Xavier in "Curso de Direito do Trabalho", páginas 490 e segs.). (...)*

*É dizer, em suma:*

*- que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infracção, ou seja, uma violação, por acção ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;  
- é sobre essa actuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual.(...)*

A este propósito, a doutrina e a jurisprudência vêm sublinhando o papel da confiança no vínculo laboral, acentuando a forte componente fiduciária da respectiva relação.

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º 07S2885) que: "*(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes - intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.*

*Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível."*

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): "*Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3.º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1.º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

*- um de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposos do trabalhador;*

- e, outro, de natureza objectiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por acção ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de protecção do emprego, não sendo no caso concreto objectivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz Monteiro Fernandes, in *Direito do Trabalho*, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial

*significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja susceptível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.*

*Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento 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 infracção – cfr. Artigo 367.º do CT.(...)”.*

- 2.13.** Atendendo ao exposto e analisando o caso em concreto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter faltado injustificadamente ao trabalho 18 dias durante o ano civil de 2020, no período compreendido entre 02/01 a 17-01-2020, o que contabiliza 12 dias e entre 03-02-2020 a 10-02-2020, o que contabiliza 6 dias.
- 2.14.** Concretizou-se, na nota de culpa, ter violado as alíneas b),c) e h) do n.º 1 do artigo 128ª do código do Trabalho, ou seja, o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência e o dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa , respetivamente
- 2.15.** É alegado na nota de culpa, que com a sua conduta a trabalhadora-arguida causou inúmeros e sérios prejuízos à entidade empregadora, sobrecarregando as demais trabalhadoras, o que provoca uma quebra grave na relação de confiança necessária e essencial à subsistência da relação laboral e resulta na violação dos deveres da trabalhadora.
- 2.16.** O empregador considerou que a conduta da trabalhadora integra a previsão das alíneas d),e) e g) do n.º 2 do artigo 351,º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro- Código do

Trabalho, que constitui justa causa de despedimento, sendo sua intenção proceder ao despedimento.

**2.17.** Face à factualidade descrita importa referir que, 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 atividade durante o período normal de trabalho diário.

**2.18.** 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 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 num dos números anteriores, 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”.*

**2.19.** A este propósito importa lembrar que nos termos dos n.ºs 1, 2, 3 e 4, a comunicação não reveste forma especial, podendo ser realizada por escrito, como verbalmente, pelo próprio, ou por interposta pessoa, nada vedando que o trabalhador se socorra da via telefónica para o fazer. (...)” In DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, Setembro de 2010, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, pág. 642.

- 2.20.** 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 infração grave.
- 2.21.** No que respeita à prova de motivo justificativo de falta, estabelece o artigo 254.º do Código do Trabalho que: *“1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.”*
- 2.22.** Igualmente, e nos termos previstos na alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, o empregador deve 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 termos das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias.
- 2.23.** Embora as faltas injustificadas impliquem, necessariamente, a perda de retribuição, as faltas justificadas também o poderão implicar, designadamente, nos casos previstos no n.º 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho, quando são autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 2.24.** Para analisar se, os factos referidos poderão determinar a aplicação da sanção mais gravosa – o despedimento – importa ter presente que, quer a doutrina, quer a jurisprudência têm defendido que a prática de faltas injustificadas não é um comportamento suficiente para integrar a justificação do despedimento. Na verdade, tem sido defendido que apenas é possível comprometer a subsistência definitiva da relação laboral no caso de se comprovar que o comportamento do/a trabalhador/a se considera de tal modo grave que, pelas suas consequências, não deixa possibilidade de recorrer à ponderação de uma sanção conservatória.

Tal como refere António Monteiro Fernandes, In Direito do Trabalho, 14.<sup>a</sup> edição, págs. 592 e 593: *“(...) a continuidade da vinculação jurídica duradoura que o contrato implica pode ser, em certa medida imposta à vontade de uma das partes (o empregador). É-o com a exigência de justa causa para despedir. Muitas situações que poderiam razoavelmente «motivar» o despedimento não são atendíveis sob o ponto de vista legal. O ordenamento impõe, nelas, ao empregador que «resista» à vontade de resolver o vínculo – considerando, naturalmente, que, face ao padrão de comportamento psicológico adotado, essa consequência é suportável e compatível com a manutenção das relações contratuais, em nome da estabilidade do emprego. Se a atitude da lei muda de sinal – perante a hipótese de justa causa – é porque se admite que, em certas situações, tal exigência deixa de ser proporcionada e justa, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego. É porque – noutros termos – a lei admite que deixa de existir, nas circunstâncias concretas, o suporte psicológico mínimo para que uma relação de trabalho se desenvolva.”*

- 2.25.** Aluda-se, ainda a extrato de Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 17 de março de 2010, proferido no âmbito do processo 1684/06.1TTLSB.L1-4, que refere o seguinte: *“Efetivamente, como se tem defendido, designadamente pela jurisprudência do STJ (Acs. de 20.06.96, de 19.02.97, de 9.04.2003, de 26.11.2003, de 15.02.2006 e de 8.10.2008 disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) não basta, para o preenchimento de justa causa de despedimento, 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, já que, no preenchimento da alínea g) do n.º 3 do art. 396.º, haverá que ponderar a cláusula geral contida no seu n.º 1, através de um juízo sobre a situação em concreto (...).”*
- 2.26.** Em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a

impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que é sempre imperativa a 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, se o número de faltas for inferior a cinco seguidas ou dez interpoladas no mesmo ano civil, qual o prejuízo e a sua relação direta e inequívoca com a ausência injustificada da trabalhadora grávida.

**2.27.** Na verdade, 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 (n.º 3 do artigo 351º do Código do Trabalho).

**2.28.** No caso em análise e independentemente da necessidade de demonstração de qualquer risco ou prejuízo, na medida em que estamos perante 18 faltas, presumivelmente referentes a dias completos de trabalho, sempre se dirá que as alegadas faltas injustificadas da trabalhadora, não se mostram demonstradas, considerando a inexistência no procedimento disciplinar remetido à CITE, de mapa de férias dos trabalhadores, dos meios mecanográficos ou digitais de registo de entradas e saídas dos funcionários e, em particular da trabalhadora arguida, bem como a inexistência de recibos de vencimento, com desconto na retribuição pelos tempos de ausência não justificada que comprovem o alegado na nota de culpa.

**2.29.** Na nota de culpa é indicado como prova do alegado, o recibo de vencimento de janeiro de 2020 e registo de faltas injustificadas, mas esses meios de prova não foram juntos ao processo remetido à CITE, impossibilitando a sua análise e bem assim, a possibilidade de demonstrar os factos de que a trabalhadora é acusada.

**2.30.** Outrossim, e no que respeita ao incumprimento da obrigação contratual de realizar a comunicação de ausência nos termos do artigo 253º do CT, a entidade empregadora na nota de culpa não alega, nem junta qualquer prova de que essa comunicação não tenha sido feita, bem como não alega, nem faz prova de que

questionou a trabalhadora sobre as faltas; se, lhe foi exigida prova justificativa da ausência e qual a resposta da trabalhadora a essa interpelação.

- 2.31.** Atendendo ao facto de a entidade empregadora não ter junto ao processo demonstração bastante para os factos que imputa à trabalhadora especialmente protegida, subsistem dúvidas quanto ao grau de culpa da trabalhadora, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso fossem relevantes, no quadro de gestão da empresa.
- 2.32.** Relembre-se que o n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, que obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, refere no n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito. Um dos considerandos da referida Diretiva refere, ainda, 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.
- 2.33.** Aliás, como referido em 2.3. é jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.34.** Neste sentido, tratando-se de uma intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora especialmente protegida, a entidade empregadora tem de 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, devendo demonstrar inequivocamente o preenchimento de todos os requisitos para a existência de justa causa, designadamente, o comportamento culposos cuja gravidade torne, pelas suas consequências imediatamente impossível a manutenção da relação laboral.

**2.35.** No caso em apreço não se retira da nota de culpa as circunstâncias dos factos alegados e a sua relação com o grau de culpa da trabalhadora, sendo de concluir não estar afastada a possibilidade de a intenção de despedimento estar relacionada com o estado de gravidez da trabalhadora quando, em face da factualidade descrita a entidade empregadora pretende aplicar a sanção mais gravosa.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida, ... promovido pela sociedade "...".

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 15 DE ABRIL DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL**