

## PARECER 297/CITE/2020

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 2777-DG/2020

### I – OBJETO

- 1.1.** Em 08.06.2020, a CITE recebeu do ..., cópia de 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 63.º/1 e 3a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2.** Em 14.02.2020, 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 ... 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 353.º 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 secção ...*
- 2. O período normal de trabalho diário da arguida é de 8 horas.*
- 3. A arguida tem incorrido, no entanto, na violação reiterada do dever de assiduidade a que está sujeito.*

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>Hora</i>
4/1	16:57 – 18 horas
8/1	16:58 – 18 horas
15/1	17 às 18 horas
16/1	14 às 18 horas
18/1	14 às 18 horas
23/1	16:18 – 18 horas
28/1	<i>Dia Inteiro (DI)</i>
13/3	16:57 – 18 horas
30/5	<i>DI</i>
14/6	<i>DI</i>
25/6	<i>DI</i>
11/7	8 às 10 horas e 14 às 18 horas
16/7	<i>DI</i>
26/7	<i>DI</i>
28/8	<i>DI</i>
30/8	10:10 – 18 horas
13/9	<i>DI</i>
23/9	<i>DI</i>
25/9	<i>DI</i>
18/10	<i>DI</i>
22/11	16:53 – 18 horas

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 ... e/ou responsável da ...

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, 11 dias inteiros e em outros 10 dias não cumpriu o horário completo, totalizando estas ausências parciais 26h17m de horas de trabalho.

11. A arguida faltou no ano de 2019, injustificadamente, 14 dias completos e mais 02h17 m.

12. Tendo dado, no ano civil, mais de 10 faltas injustificadas interpoladas.

13. O valor correspondente a cada um dos períodos de ausências foi devidamente descontado no ordenado da arguida.

14. Algumas dessas faltas foram dadas em dias imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso gozados pelo arguido. Assim:

- A falta do dia 28 de janeiro foi dada no dia imediatamente posterior ao gozo da folga de 27 de janeiro;

- A falta do dia 14 de junho foi dada no dia imediatamente anterior à folga de 13 de junho;

- A falta do dia 25 de junho foi dada no dia imediatamente posterior ao período de férias que terminou a 24 de junho;

- A falta do dia 28 de agosto foi dada no dia imediatamente posterior à folga do dia 27 de agosto;

- A falta do dia 13 de setembro foi dada no dia imediatamente anterior à folga do dia 14 de setembro;

- A falta do dia 18 de outubro foi dada no dia imediatamente anterior à folga do dia 19 de outubro.

15. O que só por si já constitui a prática de seis infrações disciplinares graves, atento o disposto no n.º 2 do art.º 256.º do Código do Trabalho.

16. As faltas da arguida determinaram graves prejuízos para a empresa, sobretudo porque não houve qualquer aviso.

17. Não tendo a arguida avisado atempadamente as suas ausências, não foi possível efetuar alterações nos horários dos funcionários da secção ...

18. Nos dias em que a arguida faltou sem avisar, não foi possível constituir a equipa completa dos colaboradores que desempenham funções na ...

19. Daí que nesses dias haja menos uma pessoa a prestar serviço nessa secção.

20. O que leva a que o trabalho que é necessário realizar diariamente seja prejudicado.

21. Por haver menos uma pessoa a realizar essas tarefas, nomeadamente, preparação do ..., o cumprimento das mesmas fica afetado.

22. O facto de haver menos uma pessoa a realizar essas tarefas, leva a uma menor disponibilidade de artigos para venda.

23. O que acarreta menor eficiência no atendimento e disponibilização de ... aos clientes.

24. Com prejuízos para a imagem e, eventualmente até, para as vendas da loja.

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

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

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

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

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

30. 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 128.º, do Código do Trabalho.

Acresce que as condutas adotadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências — resultantes não só, mas especialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respetiva empresa — são suscetíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art.º 351.º do Código do Trabalho.

*Face a tal circunstancialismo, e provando-se os factos de que a mesma é acusada, 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 26.02.2020, a trabalhadora apresentou resposta à nota de culpa nos termos que se transcrevem:

*«1. A Arguida trabalha para a ..., desde 2 de fevereiro de 2018, não tendo sido objeto durante este tempo de qualquer censura ou processo disciplinar.*

*2. A Arguida, com a categoria profissional descrita na Nota de Culpa, teve o seu local de trabalho desde 2 de fevereiro de 2018 a 30 de setembro de 2019, na ...*

*3. Neste local de trabalho a Arguida nunca exerceu funções na ...*

*4. Por transferência de local de trabalho comunicada pela entidade patronal, a Arguida, a partir de 1 de outubro de 2019, passou a exercer funções na ...*

*5. É, assim, totalmente falso que a Arguida tenha dado as faltas apontadas no art.º 40.º da Nota de Culpa, concretamente as apontadas entre janeiro e final de setembro de 2019, uma vez que, ao contrário do alegado no art.º 3.º da mesma Nota de Culpa, a Arguida não se encontrava nesse período a trabalhar na ...*

*6. A Arguida trabalhava na ..., onde nunca exerceu funções na ..., repete-se.*

*7. Por outro lado, a Arguida, na sequência de intervenções cirúrgicas ..., encontra-se de baixa desde novembro de 2019 até à presente data.*

*8. As justificações desta baixa prolongada (atestados médicos) têm sido entregues pessoalmente pela Arguida à Secretária de ...*

*9. Este facto é testemunhado pelo namorado da Arguida - ... — o qual tem de a acompanhar dado que a Arguida tem ainda dificuldade em deslocar-se sozinha.*

10. É, assim, igualmente falso o que é alegado quanto a faltas a partir de outubro de 2019.
11. Impugna-se assim expressamente o alegado nos artigos 1.º, e 3.º a 30.º da Nota de Culpa.
12. Apenas por confusão entre a Arguida e qualquer outra trabalhadora da ..., ou com mero intuito intimidatório e persecutório - que se espera não ser o caso -, terá esta Nota de Culpa sido enviada à Arguida.
13. Deve assim, e por todos os motivos acima expostos, ser o presente disciplinar arquivado, sem quaisquer consequências para a Arguida, o que é de toda a Justiça.
- PROVA: Testemunha, a apresentar: ...
- JUNTA: Procuração forense».

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

- Notificação à arguida da Nota de Culpa;
- Resposta à Nota de Culpa, com os seguintes documentos anexos:
  - o Procuração forense;
- Relatório intercalar, com os seguintes anexos:
  - o Despacho da Direção de Relações Laborais do empregador a determinar a abertura de processo disciplinar à trabalhadora-arguida;
  - o Impresso da participação disciplinar contendo a identificação da colaboradora, a sua situação atual, a descrição pormenorizada e objetiva dos factos imputados e os elementos de prova, o participante e o superior hierárquico participante;
  - o Uma tabela sem título contendo parte das faltas injustificadas da arguida classificadas segundo o tipo, a descrição, a data, n.º de dias, a hora de início/fim e o total de horas de absentismo;
  - o Plano individual de férias relativo a 2019;

- o Dois resumos de alteração de horários/folga por acordo entre a arguida e a empresa relativos a um dia em janeiro e três dias em junho de 2019;
  - o Três tabelas sem título contendo os códigos dos horários de trabalho;
  - o Horários de trabalho da arguida nos meses de janeiro, março, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro e dezembro de 2019.
- Email do instrutor do processo disciplinar nomeado pelo empregador à arguida a dar nota de que, face à ilegibilidade parcial da digitalização do processo, se envia novamente um ficheiro com os documentos relativos ao processo instaurado. Acrescenta ainda aquele que, devido a um lapso de escrita, a nota de culpa contém um erro relativo à denominação da loja onde as faltas foram, alegadamente, dadas pela trabalhadora. Desta forma, onde se lê «...», deve ler-se «...», onde a arguida prestou efetivamente funções em 2019.
- Justificações atinentes às faltas dadas pela arguida nas seguintes datas:
- o Atestado de doença para dia 03.10.2019;
  - o Atestado de doença para dia 15.10.2019;
  - o Certificado de incapacidade temporária para o trabalho por motivos de assistência a familiares para os dias 28 a 30.10.2019;
  - o Certificado de incapacidade temporária para o trabalho por motivos de doença natural para os dias 25.11.2019 a 06.12.2019;
  - o Atestado de doença para os dias 31.10.2019 e 01.11.2019;

- o Atestado de doença para o dia 23.10.2019, por um período previsível de três dias;
- o Certificado de incapacidade temporária para o trabalho por motivos de doença natural entre os dias 07.12.2019 e 05.01.2020;
- o Declaração de presença na ... para o dia 09.01.2019, entre as 15 horas e as 15:40;
- o Declaração de presença na ... para o dia 09.01.2019, entre as 17:15 e as 18:20;
- o Atestado de saúde para o dia 11.01.2019;
- o Declaração do agrupamento de escolas ... para o dia 17.01.2019, das 16:30 às 18 horas;
- o Declaração de presença da Segurança Social para o dia 19.03.2019, das 15 às 16 horas;
- o Declaração do ... para o dia 20.03.2019, das 9 horas às 09:10;
- o Atestado de saúde para o dia 11.04.2019;
- o Atestado de saúde para o dia 01.04.2019;
- o Declaração do agrupamento de escolas ... para o dia 23.04.2019, das 08:30 às 09:15;
- o Atestado de saúde para o dia 30.04.2019;
- o Declaração de presença da ... para o dia 24.05.2019, das 8:30 às 9 horas, e para o dia 28.05.2019, das 8:30 às 11:50;
- o Atestado de saúde para o dia 05.06.2019;

- o Atestado de saúde para o dia 06.06.2019;
  - o Declaração médica datada de 12.06.2019, para ausência ao trabalho por motivo de doença pelo tempo previsível de dois dias;
  - o Certificado de incapacidade temporária para o trabalho por motivos de doença natural para os dias 1 a 08.07.2019;
  - o Declaração de presença do ... para o dia 11.07.2019, das 10 às 12 horas;
  - o Declaração das ... para o dia 31.07.2019, das 16:10 às 17 horas;
  - o Atestado de doença para o dia 08.08.2019;
  - o Declaração do Agrupamento de Escolas ... para o dia 16.08.2019, das 14 às 15 horas;
  - o Atestado de doença para o dia 20.08.2019;
  - o Atestado de doença para o dia 22.08.2019;
  - o Certificado de incapacidade temporária para o trabalho por motivos de doença natural para os dias 6 a 12.09.2019;
  - o Declaração do Agrupamento de Escolas ... para o dia 16.09.2019, das 9 horas às 09:30;
  - o Atestado de doença para o dia 19.09.2019;
  - o Declaração do Agrupamento de Escolas ... para o dia 26.09.2019, das 15:30 às 17 horas.
- Auto de declarações de ..., namorado da arguida;

- CD intitulado «Picagens – Processo disciplinar ...».

## **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 enexo 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 14 dias inteiros e 2:17 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.** 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 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.

**2.9.** 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.

**2.10.** 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».

**2.11.** 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 14 dias completos e 2:17 horas de ausências injustificadas;
- Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora afirma que, na sequência de intervenções cirúrgicas ..., se encontra de baixa desde novembro de 2019 até à presente [finais de fevereiro de 2020];
- A trabalhadora acrescenta ainda que as justificações desta baixa prolongada (atestados médicos) têm sido entregues pessoalmente à secretária ..., local de trabalho para onde foi transferida por decisão do empregador a partir de 01.10.2019;
- A trabalhadora afirma também que deste facto é testemunha o namorado, que a acompanha nestas deslocações, uma vez que a arguida tem dificuldade em deslocar-se sozinha;
- A trabalhadora refere, pois, que é falso o alegado pelo empregador no que concerne a faltas a partir de outubro de 2019.

**2.12.** Cotejados os justificativos entregues pela arguida ao empregador, cujas cópias este juntou ao processo, com as faltas injustificadas de que a trabalhadora se encontra acusada, verifica-se que aqueles documentos não dizem respeito a

qualquer das datas em que o empregador alega que a trabalhadora esteve ausente da loja a que se encontrava adstrita.

**2.13.** No entanto, do processo não constam, quer quaisquer provas da solicitação dos justificativos de falta pelo empregador à trabalhadora, nos termos do artigo 254.º do CT, e na senda do alegado pelo empregador na nota de culpa, quer quaisquer provas atinentes aos descontos nos recibos de vencimento da trabalhadora resultantes das faltas injustificadas alegadas pelo empregador também na nota de culpa – cf. pontos 6 e 13 deste documento, respetivamente.

**2.14.** Tal como refere António Monteiro Fernandes, *in* Direito do Trabalho, 14.ª edição, págs. 592/3: «[...] 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».

**2.15.** 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 [Acórdãos 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.º 396.º, haverá que ponderar a cláusula geral contida no seu n.º 1, através de um juízo sobre a situação em concreto [...]».

**2.16.** «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».

**2.17.** Assim sendo, 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.

**2.18.** 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.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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.<sup>a</sup> do CT.

**2.21.** 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 14 dias completos e 2:17 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.

**2.22.** A trabalhadora arguida, na resposta à nota de culpa, veio alegar que na loja ..., onde trabalhava até outubro de 2019, nunca exerceu funções na secção de ..., pelo que cai por terra todo o raciocínio encadeado que o empregador discorre nos pontos 17 a 23 da nota de culpa.

**2.23.** Com efeito:

- Como pode a trabalhadora ser responsável pela impossibilidade em alterar horários numa área onde não trabalha (ponto 17 da nota de culpa)?
- E, nos dias em que alegadamente faltou, como pode a arguida ser responsabilizada por falhas na constituição de uma equipa da qual não faz parte (ponto 18 da nota de culpa)?
- Se, nas datas em que alegadamente faltou, houve menos uma pessoa numa secção onde a trabalhadora não labora, como poderia esse facto ser-lhe imputável (ponto 19 da nota de culpa)?
- Como pode o trabalho na secção de ... sair prejudicado pela eventual falta de uma colaboradora pertencente à secção de ... (ponto 20 da nota de culpa)?
- Qual a relação entre uma trabalhadora da secção de ..., e o facto de «haver menos uma pessoa a realizar as tarefas de preparação ... e reposição do mesmo na loja» (ponto 21 da nota de culpa)?
- E qual o sinalagma entre uma trabalhadora da secção de ... e «o facto de haver menos uma pessoa a realizar essas tarefas [de preparação e reposição do ...] levar a uma menor disponibilização de artigos para venda (ponto 22 da nota de culpa)?
- E como é possível que eventuais ausências de uma trabalhadora da secção de ... resulte numa «menor eficiência no atendimento e disponibilização de ... aos clientes» da loja de que o empregador é proprietário (ponto 23 da nota de culpa)?

**2.24.** 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».

**2.25.** A este propósito importa lembrar que nos termos dos n.ºs 1 a 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, 1.ª Edição, setembro de 2010, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, pág. 642.

**2.26.** 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.

**2.27.** No que respeita à prova de motivo justificativo de falta, estabelece o artigo 254.º do Código do Trabalho: «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».

**2.28.** 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.

**2.29.** 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; prova dos recibos de vencimento da trabalhadora descontados em consonância com as faltas alegadamente dadas; 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.

**2.30.** 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.

**2.31.** Ora, se a arguida trabalha no horário da manhã (8 às 12 horas e 14 às 18 horas), é claro que o hiato entre a hora a que acorda, se dá conta de que alguma das crianças 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.

**2.32.** 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 de gravidez da trabalhadora arguida, conforme exigem as normas nacionais e comunitárias. Deste modo, não se afasta a relação entre o estado de gravidez 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 grávida ..., 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 PELOS MEMBROS DA CITE COM OS VOTOS CONTRA DA CIP  
– CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO  
TURISMO DE PORTUGAL EM 24 DE JUNHO DE 2020**