

PARECER N.º 668/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à 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 CITE-D/2889/2021

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu, no dia **12 de novembro de 2021**, da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de Customer Service Representative — serviço de apoio ao cliente prestado por via de respostas em plataforma digital, designadamente para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

- 1.2.** A Nota de Culpa foi enviada à trabalhadora, por carta registada com aviso de receção, datada de **22 de setembro de 2021**, nos termos da qual a empregadora dá conta que teve “notícia de alegados comportamentos graves por parte de V. Ex. que, a darem-se como provados, são suscetíveis de ação disciplinar, sob a forma de procedimento disciplinar com intenção de despedimento, desde logo, pela violação de deveres que lhe estão adstritos, nomeadamente, o dever de proceder com boa-fé no cumprimento das suas obrigações, previsto no número 1 do artigo 126.º do Código do Trabalho, bem como o dever de assiduidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho e o dever de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos, respetivamente, nas alíneas b), c), e) e h) do número 1 do artigo 128 do Código de Trabalho.”

- 1.3.** Da nota de culpa enviada à trabalhadora fazem parte os factos que se transcrevem:

“- A Empregadora é uma empresa que se detém uma plataforma que permite a venda de itens através da empresa, ajudando os vendedores desde a criação do design para as peças até ao seu envio aos compradores, ajudando também no

apoio on-line, através de correio electrónico e tickets, para resposta a pedidos, fornecimento de informações, tratamento de reclamações e apoio comercial.

- Desde 8 de julho de 2019, vigora entre a Empregadora e a Trabalhadora um Contrato de Trabalho para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional de Customer Service Representative.

- A contratação da Trabalhadora destinava-se exclusivamente a assegurar a execução do objeto social da Empregadora enquanto prestadora de serviços a vendedores e compradores na plataforma criada pela ..., de acordo com o qual seriam necessárias as funções que constituíam o objeto do contrato de trabalho da Trabalhadora.

-No dia **25 de agosto de 2021**, a Empregadora tornou conhecimento da prática de comportamentos, por parte da Trabalhadora, que, a confirmarem-se, consubstanciam situações de grave desrespeito dos deveres laborais a que está adstrita, nomeadamente, o dever de proceder com boa-fé no cumprimento das suas obrigações, previsto no número 1 do artigo 126º do Código do Trabalho, bem como o dever de comparecer ao serviço com assiduidade, dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho e o dever de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos, respetivamente, nas alíneas b), c), e) e h) do número 1 do artigo 128. do Código de Trabalho, comprometendo a confiança em si depositada.

- Assim, nessa data, a Empregadora deliberou a abertura de um procedimento disciplinar contra a Trabalhadora tendo, para o efeito, nomeado como instrutores (...)

- (...) ao longo da execução do seu Contrato de Trabalho, a Trabalhadora manifestou por diversas vezes comportamentos e atitudes que se traduzem na prática de infrações disciplinares por violação de vários deveres legais e contratuais a que se encontra adstrita, conforme melhor se descreverá.

- A Trabalhadora, por diversos dias **não se autenticou no software** que lhe permite desempenhar as suas funções, **furtando-se, conseqüentemente, à sua obrigação de prestar o serviço para o qual foi contratada;**

- (...) os factos imputados à Trabalhadora constituem **factos continuados e duradouros**, que se têm vindo a agravar no tempo, e cujos efeitos da violação dos deveres laborais por parte da Trabalhadora assumem tal gravidade que a subsistência do contrato de trabalho se torna intolerável para a Empregadora.

- (...) enquanto Customer Service Representative a Trabalhadora, assim como os demais colaboradores da Empregadora com as mesmas funções, tem de se autenticar no sistema informático ..., o qual permite, por um lado, à Trabalhadora aceder aos pedidos que foram submetidos por clientes e, por outro lado, dar resposta a esses mesmos pedidos.

- As funções para as quais a Trabalhadora foi contratada executam-se, na sua integralidade, no sistema informático supra referido.

- Durante o mês de agosto de 2021, o período normal de trabalho da Trabalhadora era de 30 horas semanais, distribuídas em 6 horas de trabalho diárias.

- Para o período indicado, o horário de trabalho da Trabalhadora era das 9h às 16h de segunda a sexta-feira.

- Não obstante a necessidade de se autenticar no sistema informático da Empregadora para a concretização das suas funções, verificou-se que **entre o dia 19 de agosto de 2021 até ao dia 24 de agosto de 2021, a Trabalhadora não se autenticou no sistema**, nem reportou qualquer problema de ligação suscetível de justificar a não autenticação.

- Ora, não se tendo autenticado no sistema outra conclusão não se pode retirar senão a de que a Trabalhadora não trabalhou nesses dias, **tendo faltado, injustificadamente, nos dias 19, 20 e 23 de agosto de 2021.**
- Note-se que as faltas indicadas ocorreram em dia anterior ou posterior a dia de descanso, o que é de *per se* especialmente grave.
- No mais, verificou-se que, não obstante ter-se autenticado no sistema a **Trabalhadora não respondeu a qualquer pedido a partir do dia 13 de agosto de 2021 até dia 24 de agosto de 2021.**
- Apesar de estar formalmente conectada ao sistema informático, **a Trabalhadora deliberadamente escolheu não responder a qualquer pedido, ou seja, deliberadamente permaneceu no seu posto de trabalho sem executar as suas funções;** criou para a Empregadora a aparência de que estava a trabalhar quando, na realidade, não prestou qualquer atividade.
- Por outro lado, o **comportamento desviante** da Trabalhadora verifica-se também quando comparado o número de pedidos de ajuda aos quais a Trabalhadora responde com o número de pedidos de ajuda aos quais outros colegas que estão em igualdade de circunstâncias respondem, verifica-se **que o número da Trabalhadora é muito inferior.**
- Pois, quando os seus Colegas desde o início de 2021 resolveram 3825, 2940, 4406, 3867 pedidos, a Trabalhadora respondeu a apenas 2444 (...).
- Noutra instância, verifica-se que **a Trabalhadora tem largamente ultrapassado os tempos de resposta expectáveis.**
- Efetivamente, de acordo com os procedimentos em vigor na Empregadora, o tempo médio de resposta às solicitações dos clientes deve ocorrer em 1 (um) dia útil.
- No entanto, verifica-se que **no caso da Trabalhadora esta demora, na maioria dos casos, mais de 10 (dez) dias a dar resposta aos pedidos submetidos pelos clientes,** sem qualquer justificação o que apenas se pode atribuir ao facto de, não obstante até poder ligar-se ao software, a Trabalhadora falha em prestar a sua atividade durante todo o período a que está obrigada.
- Os factos acima descritos evidenciam a prática pela Trabalhadora de infrações disciplinares, pela violação dos deveres legais e contratuais aos quais se encontra adstrita, nomeadamente, o dever de proceder com boa-fé no cumprimento das suas obrigações, previsto no número 1 do artigo 126º do Código do Trabalho, bem como o dever de comparecer ao serviço com assiduidade, dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho e o dever de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos, respetivamente, nas alíneas b), c), e) e h) do número 1 do artigo 128º do Código de Trabalho.
- A gravidade dos comportamentos da Trabalhadora influi negativamente sobre a legítima expectativa que a Empregadora em si depositava, de a Trabalhadora cumprir com os deveres contratuais e legais a que se encontra vinculada e adstrita.
- A Empregadora não pode ter ao seu serviço trabalhadores que, sem qualquer justificação, optam por não prestar a sua atividade, simulando mesmo a prestação de trabalho, mas não o exercendo de facto.
- Este comportamento recorrente da Trabalhadora tem, naturalmente, como consequência impacto na imagem da Empregadora junto dos clientes e na confiança que esta deposita naquela, podendo comprometer a manutenção da relação profissional (...).”

1.4. Conclui a entidade empregadora, na nota de culpa, que:

“Os descritos comportamentos da Trabalhadora, a provarem-se, são violadores dos mais elementares deveres laborais que sobre si recaem enquanto Trabalhadora da Empregadora: i) o dever de assiduidade; ii) realizar o trabalho com zelo e diligência; iii) cumprir as ordens e as instruções respeitantes a execução ou disciplina no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; iv) promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, bem como v) o dever de proceder de boa-fé no cumprimento das obrigações laborais.”

1.5. E ainda que “(...) a postura da Trabalhadora de reiterado e voluntário incumprimento dos seus deveres laborais denota e reforça que a mesma, de forma consciente, não cumpriu o seu trabalho de forma diligente e que assumiu levemente o incumprimento das ordens e instruções que lhe foram dirigidas respeitantes à organização e execução do trabalho, tudo em prejuízo do seu empregador. Tendo a Trabalhadora agido “(...) deliberadamente, bem sabendo que o seu comportamento é fortemente censurável, uma vez que tem conhecimento do conteúdo, da forma e da obrigatoriedade do cumprimento das funções que lhe foram atribuídas. Acresce que, ao não executar as suas funções a Trabalhadora causa com isso danos na Empregadora que vê os seus clientes receberem respostas atrasadas ou mesmo a ficarem sem resposta; a empresa vê-se ainda obrigada a contratar outros colaboradores para a execução daquelas funções que deveriam ser executadas pela trabalhadora.”

1.6. Assim, entende a empregadora, “(...) provando-se a conduta desconforme com aquela a que está obrigada e a culpa da Trabalhadora, é de concluir que os atos acima descritos constituem motivo de aplicação da sanção disciplinar mais gravosa, o despedimento com justa causa.”

1.7. Na nota de culpa é apresentada prova testemunhal (inquirição de uma testemunha) e como prova documental é apresentado um gráfico que reproduz o número de *Tickets resolvidos por um colega que fazia inglês e alemão como a trabalhadora.*

1.8. A trabalhadora arguida rececionou a nota de culpa no dia 27 de setembro de 2021, à qual respondeu, no dia 11 de outubro de 2021, por carta registada, manifestando a sua discordância relativamente aos factos que nela lhe são imputados e alegando em sua defesa o seguinte:

“(...) Como referido na nota de culpa, segundo o 8, 10 e 11 artigo, fui imputada pela Empregadora de manifestar por diversas vezes comportamentos e atitudes fora do *padrão normal da empresa, que se têm vindo a agravar no tempo e que, segundo acusação, torna intolerável a subsistência do contrato de trabalho, pelo que discordo, visto que eu desempenho a minha função com o máximo profissionalismo. Relativamente ao 16º, 17º e 18º artigo, quero responsabilizar-me pelos dias 19, 20 e 23 de agosto de 2021, em que me ausentei injustificadamente por motivos pessoais, os quais, infelizmente, eram imprevisíveis e impossíveis de justificar perante o Código de Trabalho. Quero lamentar o facto de não ter comunicado esta situação à Empregadora. Tomei conhecimento por parte da Empregadora, que os dias acima mencionados estão injustificados e não serão remunerados (...). Em seguimento, no

23º artigo, é-me imputado um comportamento desviante, pelo facto do meu número de tickets resolvidos ser inferior ao número de tickets resolvidos de outros colegas, que de acordo com a Empregadora estão em igualdade de circunstâncias, o que não está correto. Tal como referido no 14º artigo na nota de culpa, o meu período normal de trabalho, desde janeiro de 2021, é de 30 horas semanais, distribuídas em 6 horas de trabalho diárias, devido à dispensa para amamentação. Ou seja, diariamente trabalho 2 horas a menos que os meus colegas que trabalham 8 horas diárias, que fazendo os cálculos são 40 horas a menos mensalmente. Após averiguar o gráfico considerado como prova documental, que de acordo com a Empregadora, pertence a um colega que faz tickets em inglês e alemão como eu, os números revelados não condizem com os números mencionados na tabela acima. O número máximo de tickets resolvidos desde o início de 2021, referidos na tabela acima, é de 4406, enquanto, somando os números indicados no gráfico abaixo, seria um total de 5603 tickets resolvidos. Como o gráfico apenas menciona os meses de janeiro a agosto e não o ano referente e tendo em conta os números acima mencionados, que não condizem com a tabela, leva-me a entender que o gráfico apresentado não representa os números de tickets resolvidos de 2021. Também gostaria de me referir ao 26º e 27º artigo, que de acordo com a Empregadora, foi verificado que os pedidos submetidos pelos clientes não são respondidos no tempo médio de 1 dia útil. É importante mencionar que em muitas das solicitações dos clientes tratam-se de erros ortográficos do design dos produtos encomendados, os quais têm que ser enviados e verificados pelo departamento responsável e que na maioria das vezes pode demorar até 1 semana para obter informações. Somente então, o produto pode ser processado por mim e de seguida posso enviar um *e-mail* ao cliente confirmando que o design foi ou não alterado com sucesso. Concluindo então, que nem todos os pedidos dos clientes podem ser resolvidos em 24 horas.”

1.9. Conclui a trabalhadora que “(...). Tendo em conta os factos acima mencionados, sempre desempenhei as minhas funções com maior profissionalismo, zelando pela melhoria da produtividade da empresa. Realizo o meu trabalho com cuidado e diligência, cumprindo as ordens que me são dadas e executando as minhas funções de boa-fé, sem querer causar qualquer tipo de transtorno ou prejuízo ao meu empregador.”

1.10. Não foram requeridas pela trabalhadora quaisquer diligências instrutórias.

1.11. No dia 11 de outubro de 2021 foi inquirida a única testemunha arrolada pela entidade empregadora.

1.12. No dia 21 de outubro de 2021 foi notificada a trabalhadora de um aditamento à nota de culpa, relativamente a “(...) outros factos que apenas em data posterior àquela chegaram ao seu conhecimento, compilando a informação para efeitos de mera facilidade de compreensão e, no demais da argumentação e conclusões, remetendo também para a nota de culpa (...)”, e cujo teor, relativamente aos factos essenciais para a presente apreciação, se reproduz:



- “1. De acordo com os registos informáticos da Empregadora, nos **dias 19 e 21 de julho** a Trabalhadora ... não prestou trabalho, omitindo o cumprimento do dever de prestar trabalho e, bem assim, faltando injustificadamente durante 2 dias.
2. De acordo com os registos informáticos da Empregadora, nos **dias 5, 9, 10, 11, 13, 16, 18 e 24 de agosto** a Trabalhadora ... não prestou trabalho, omitindo cumprimento do dever de prestar trabalho e, bem assim, faltando injustificadamente durante 8 dias.
3. De acordo com os registos informáticos da Empregadora, nos dias **19, 20 e 23 de agosto de 2021** a Trabalhadora ... não prestou trabalho, omitindo o cumprimento do dever de prestar trabalho e, bem assim, faltando injustificadamente durante 3 dias, conforme a mesma já confessou.
4. De acordo com os registos informáticos da Empregadora, no dia **15 de setembro de 2021** a Trabalhadora ... não prestou trabalho, omitindo o cumprimento do dever de prestar trabalho e, bem assim, faltando injustificadamente durante 1 dia.
5. Em qualquer um desses dias acima referidos, nos quais o horário de trabalho da trabalhadora era das 9:00 às 16:00 horas, não houve qualquer atividade no único sistema usado para a realização da sua atividade profissional - o ... - no qual tem de se *logar* obrigatoriamente para poder trabalhar.
6. As funções para as quais a Trabalhadora foi contratada executam-se, na sua integralidade, no sistema informático supra referido.
7. Dos registos informáticos, verifica-se que não houve qualquer atividade no sistema.
8. Ou seja, a Trabalhadora não prestou qualquer atividade profissional, estando ausente do seu posto de trabalho, situação que consubstancia também uma situação de **14 faltas injustificadas e que é, por si, justa causa de despedimento nos termos do artigo 351º nº 1 e 2 alínea g) do Código do Trabalho.**
9. Outros Colegas da Trabalhadora (... e ...) que também tinham sucessivas faltas injustificadas, não prestação de trabalho, já viram os seus contratos cessar porque, e como se deixou referido, a situação de ausências injustificadas ao trabalho e não prestação e trabalho é intolerável pela desorganização no Empregador e prejuízo nos tempos de resposta ao Cliente.
10. Mesmo que pudesse estar formalmente conectada ao sistema informático, a Trabalhadora deliberadamente escolheu não trabalhar, não responder a qualquer pedido, ou seja, deliberadamente ligou-se ao sistema, mas não prestou trabalho, não executou as suas funções; criou para a Empregadora a aparência de que estava a trabalhar quando, na realidade, não prestou qualquer atividade.
11. Também na situação do presente Aditamento, os factos acima descritos evidenciam a prática pela Trabalhadora de infrações disciplinares, pela violação dos deveres legais e contratuais aos quais se encontra adstrita, nomeadamente, o dever de proceder com boa-fé no cumprimento das suas obrigações, previsto no número 1 do artigoº 126 do Código do Trabalho, bem como o dever de comparecer ao serviço com assiduidade, dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho e o dever de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos, respetivamente, nas alíneas b), c), e) e h) do número 1 do artigo 128º do Código de Trabalho;
12. A gravidade dos comportamentos da Trabalhadora influi negativamente sobre a legítima expectativa que a Empregadora em si depositava, de a Trabalhadora cumprir com os deveres contratuais e legais a que se encontra vinculada e adstrita. A Empregadora não pode ter ao seu serviço trabalhadores que, sem qualquer justificação, optam por não prestar a sua atividade, por faltar, por simular a prestação de trabalho, mas não o exercendo de facto.

13. Este comportamento recorrente da Trabalhadora, sem qualquer aviso ou qualquer justificação dada à Empregadora tem, naturalmente, impacto na imagem da Empregadora junto dos clientes e na confiança que esta deposita naquela, podendo comprometer a manutenção da relação profissional.

14. Não pode a Empregadora tolerar tais comportamentos nem a repercussão dos respetivos efeitos.”

1.13. Conclui a entidade empregadora que:

“a) Os descritos comportamentos da Trabalhadora, a provarem-se, são violadores dos mais elementares deveres laborais que sobre si recaem enquanto Trabalhadora da Empregadora, desde logo:

- O dever de prestar trabalho;
- O dever de assiduidade;
- O dever de realizar o trabalho com zelo e diligência;
- O dever de cumprir as ordens e as instruções respeitantes a execução ou disciplina no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- O dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- O dever de proceder de boa-fé no cumprimento das obrigações laborais.

b) A postura da Trabalhadora de reiterado e voluntário incumprimento dos seus deveres laborais denota e reforça que a mesma, de forma consciente, não cumpre com o dever de prestar trabalho a que se obrigou aquando da celebração do seu contrato de trabalho, incorre em faltas injustificadas a trabalho, algumas das quais — como se deixou referido em sede de nota de culpa, para a qual se remete — qualificadas como infrações graves, não cumpre o seu trabalho de forma diligente considerando o número de tickets que realiza em vários dias de trabalho, e assumiu levemente o incumprimento das ordens e instruções que lhe foram dirigidas respeitantes à organização e execução do trabalho, tudo em prejuízo do seu empregador.

c) Em relação ao incumprimento do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, e de cumprir as ordens e as instruções respeitantes a execução ou disciplina no trabalho e ao dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, e concretizando em complemento ao já referido na nota de culpa, em:

- 20.07.2021 — a Trabalhadora fez apenas 1 ticket;
- 23.07.2021 — a Trabalhadora fez apenas 1 ticket;
- 28.07.2021 — a Trabalhadora fez apenas 2 tickets;
- 30.02.2021 _ a Trabalhadora fez apenas 2 tickets;
- 12.08.2021 — a Trabalhadora fez apenas 1 ticket;
- 17.08.2021 — a Trabalhadora fez apenas 2 tickets;
- 20.08.2021 — a Trabalhadora fez apenas 1 ticket;
- 27.08.2021 — a Trabalhadora fez apenas 2 tickets;
- 16.09.2021 — a Trabalhadora fez apenas 1 ticket;
- 26.09.2021 — a Trabalhadora fez apenas 1 ticket,

Conforme registo individual de tickets feitos pela trabalhadora, juntos aos autos, e que se remetem também com o presente Aditamento.

d) A Trabalhadora agiu deliberadamente, bem sabendo que o seu comportamento é fortemente censurável, uma vez que tem conhecimento do conteúdo, da forma e da obrigatoriedade do cumprimento das funções que lhe foram atribuídas.

- e) Acresce que, ao no executar as suas funções a Trabalhadora causa com isso danos na Empregadora e nos tempos de resposta desta aos seus clientes (que recebem respostas atrasadas, até 10 dias, ou mesmo ficam sem resposta, com o prejuízo inerente na organização e na imagem da Empregadora.
- f) Mais, por si só, o facto de incorrer em 14 faltas injustificadas é, por si só, justa causa de despedimento nos termos do artigo 351º, nº 1 e 2 alínea g) do Código do Trabalho.
- g) Com base nos factos acima descritos, a Empregadora considera que os deveres de prestar trabalho e de: i) assiduidade ii) realizar o trabalho com zelo e diligência; iii) cumprir as ordens e as instruções respeitantes à execução ou disciplina no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; iv) promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa foram grosseira e amplamente violados, nos termos do artigo 128º nº 1, alíneas b) c), e), h) e nº2 Código do Trabalho, bem como v) o dever de proceder de boa-fé no cumprimento das obrigações laborais, nos termos do nº 1 do artigo 126º do Código do Trabalho.
- h) É notório que, de forma consciente e reiterada, a Trabalhadora praticou os sobreditos comportamentos com plena consciência e vontade, bem sabendo que com eles estava a minar a confiança em si depositada pela Empregadora.
- i) De facto, tal comportamento originou, pela sua evidente gravidade, a quebra da confiança que havia sido depositada pela Empregadora no desempenho da Trabalhadora, enquanto pressuposto da relação laboral.
- j) Assim, provando-se a conduta desconforme com aquela a que está obrigada e a culpa do Trabalhadora, é de concluir que os atos acima descritos — e aqueles da nota de culpa já remetida constituem motivo de aplicação da sanção disciplinar mais gravosa, o despedimento com justa causa.

- 1.14.** Regularmente notificada, a trabalhadora não respondeu a este aditamento.
- 1.15.** Não foi produzida qualquer outra prova.
- 1.16.** O relatório final de instrução do processo disciplinar, elaborado em 8 de novembro de 2021, dá como provados todos os factos que integram a nota de culpa e o seu aditamento, com base nos documentos integrantes do processo, designadamente os registos informáticos da entidade empregadora, o depoimento da testemunha arrolada pela entidade empregadora e a confissão da trabalhadora relativamente às faltas dadas nos dias 19, 20 e 23 de agosto de 2021, concluindo que, atenta a culpa da trabalhadora arguida, a gravidade da sua conduta, os contornos, e as consequências, se deve aplicar a sanção de despedimento com justa causa, nos termos do n.º 1 do artigo 351. do Código do Trabalho.
- 1.17.** Deste relatório consta igualmente que *a Trabalhadora é primária em matéria disciplinar, não tendo registo de qualquer sanção disciplinar.*

1.18. O processo foi instruído com os seguintes documentos, num total de 161 fls.

- Nota de Culpa enviada à Trabalhadora;
- Resposta à Nota de Culpa;
- Auto de inquirição de testemunha;
- Aditamento à Nota de Culpa;
- Relatório Final e Conclusões;
- Comprovativo do número de tickets feitos pela trabalhadora em 2021;
- Comprovativo de horas e tickets feitos pela Colega ...;
- Atestado médico comprovativo de que a trabalhadora arguida se encontra a amamentar;
- Comprovativo do número de formações ministradas à arguida;
- Comprovativo de aumento salarial;
- Contrato de trabalho;
- Ficha de funcionário e aptidão;
- Deliberação para instauração de processo disciplinar;

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, uma vez que cabe à CITE, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.

2.2. 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.

- 2.2.1.** Um dos considerandos desta Diretiva 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;”.
- 2.2.2.** 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 atividade profissional.
- 2.3.** Em estrita relação 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 proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.4.** Também em conformidade com a norma comunitária, e com a própria Constituição da República Portuguesa, 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.
- 2.5.** Importa ainda salientar que, nos 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.

- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.
- 2.7.** Ora, nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário, razão pela qual a sobredita 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.
- 2.8.** Importa ainda sublinhar que a noção de justa causa de despedimento, tendo presente o princípio constitucional da “segurança no emprego”, previsto no art.º 53º da CRP que proíbe os despedimentos sem justa causa, abrange apenas o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Sendo 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 (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.9.** O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho, enuncia, embora não taxativamente, comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, e em concreto, com referência ao objeto da presente apreciação, dispõe a alínea g) que “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”.

- 2.10.** A este propósito, o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt concretiza que “ (...) o conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexó de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...)”.
- 2.11.** Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) 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 suscetível 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 nexó 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 infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

- 2.12.** É, por isso, jurisprudência uniforme, (cf. o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, disponível em www.dgsi.pt) 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.
- 2.13.** Tal como doutamente se explica no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2020, referente ao processo 3121/18.0T8BRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, nas faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja em cada ano civil, cinco consecutivas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, não deve ter-se como assente que essas faltas dispensam a verificação dos restantes pressupostos da justa causa – por se tratarem de factos notórios - mas antes, que essas faltas configuram uma “(...) presunção – ilidível – de que tais ausências provocaram os tais danos ou riscos graves, podendo o trabalhador demonstrar que os mesmos não ocorreram, em absoluto ou foram diminutos ou moderados, bastando pensar em situações de avaria da máquina com que trabalhava – ou de outras a montante da sua, na cadeia de produção – durante, pelo menos, parte do período de cinco dias em que não compareceu ou da inexistência de trabalho, por não haver encomendas a satisfazer, durante todos ou alguns desses dias (...)”.
- 2.14.** No mesmo sentido, citamos igualmente o Acórdão da Relação de Lisboa de 23.04.2018, também disponível em www.dgsi.pt, segundo o qual “I - Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente do disposto na al. g) do nº 2 do art.º 351º do CT, não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante um certo número de dias quer sejam seguidos ou interpolados, há que demonstrar a existência de um comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne

imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral. II - Os comportamentos descritos, a título exemplificativo, naquele nº 2 do art.º 351º do CT, não devem ser apreciados isoladamente, mas devem ser conjugados com a cláusula geral constante do nº 1 do mesmo preceito. (...) IV - Só em casos culposos e particularmente graves é admissível o despedimento do trabalhador, devendo, tanto a culpa como a gravidade do comportamento (em si mesmo e nas suas consequências) e o decorrente juízo de prognose da aludida impossibilidade, estruturarem-se em critérios objectivos e de razoabilidade de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou de um empregador normal em face das circunstâncias de cada caso em concreto. V - Apenas quando nenhuma outra sanção seja suscetível de sanar a crise contratual aberta pelo comportamento culposos do trabalhador é inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias da estabilidade do vínculo.”

2.15. No caso em apreço, a trabalhadora que se encontra a prestar a sua atividade laboral em teletrabalho é acusada:

- Não prestar trabalho, nem justificar as faltas, nos dias 19 e 21 de julho de 2021, e nos dias 9, 10, 11, 13, 16, 18, 19, 20, 23 e 24 de agosto, e no dia 15 de setembro, num total de **13 faltas**.
- Não obstante poder ter-se autenticado no sistema, a Trabalhadora não respondeu a qualquer pedido a partir do dia 13 de agosto de 2021 até 24 de agosto de 2021, pelo que escolheu não prestar atividade profissional, estando ausente do seu posto de trabalho, situação que consubstancia também uma situação de faltas injustificadas.
- Relativamente aos demais colegas em igualdade de circunstâncias, a trabalhadora arguida responde, em linha, a muito menos pedidos que os restantes.

2.16. Entende a entidade empregadora que tais factos evidenciam a prática pela trabalhadora de infrações disciplinares, pela violação dos deveres legais e contratuais aos quais se encontra adstrita, nomeadamente, o dever de proceder com boa-fé no cumprimento das suas obrigações, previsto no número 1 do artigo 126º do Código do Trabalho, bem como o dever de comparecer ao serviço com assiduidade, dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de

cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho e o dever de promover e executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos, respetivamente, nas alíneas b), c), e) e h) do número 1 artigo 128º do Código de Trabalho.

- 2.17.** E mais considera que a postura da Trabalhadora denota e reforça que a mesma, de forma consciente, não cumpre com o dever de prestar trabalho a que se obrigou aquando da celebração do seu contrato de trabalho, incorre em faltas injustificadas a trabalho, algumas das quais qualificadas como infrações graves, não cumpre o seu trabalho de forma diligente considerando o número de tickets que realiza em vários dias de trabalho, e assumiu levemente o incumprimento das ordens e instruções que lhe foram dirigidas respeitantes à organização e execução do trabalho, tudo em prejuízo do seu empregador.
- 2.18.** E ainda que tais comportamentos da trabalhadora originam, pela sua evidente gravidade, a quebra da confiança que havia sido depositada pela Empregadora no desempenho da Trabalhadora, enquanto pressuposto da relação laboral, constituindo assim motivo de aplicação da sanção disciplinar mais gravosa, o despedimento com justa causa.
- 2.19.** Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, salientamos que é dever da entidade empregador comprovar, sem margem para dúvidas, que está a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem, sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, como é o caso desta trabalhadora.
- 2.20.** Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, designadamente os factos constantes da nota de culpa e no seu aditamento no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, a resposta da trabalhadora, e concomitante a prova carreada para o presente processo, designadamente a prova testemunhal e os registos informáticos e demais prova documental importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa é

necessário concretizar o necessárionexo causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 2.21.** Relativamente às faltas que lhe são imputadas, a trabalhadora confessa as faltas injustificadas dos dias 19, 20, e 23 de agosto, negando as restantes faltas que se afigura, tanto quanto resulta do aditamento à nota de culpa, constarem de um registo informático que em nada abona da certeza das datas, já que segundo ali consta, em alguns dias a trabalhadora poderia estar ligada/autenticada ao sistema informático sem que houvesse registo de atividade.
- 2.22.** Não temos dados de outros/as trabalhadores/as nas mesmas circunstâncias relativamente aos mesmos dias, à exceção do registo de uma outra trabalhadora que desconhecemos, contudo, se estaria a trabalhar com o mesmo equipamento, e no mesmo lugar, para que houvesse forma de garantir não estarmos perante um erro técnico.
- 2.23.** Do único depoimento aqui prestado nos autos, que nem tão pouco foi confrontado com os ditos registos informáticos, resulta apenas com segurança que “entre o dia 19 de agosto de 2021 e o dia 24 de agosto de 2021, a ... não se autenticou no sistema”, sendo este os dias aparentemente confessados pela própria arguida.
- 2.24.** De referir ainda que do auto de inquirição desta testemunha resulta ainda que “apesar de ter-se autenticado no sistema nos dias 13 ao 24 de agosto, não respondeu a qualquer pedido a partir do dia 13 de agosto. Tendo apenas respondido a um pedido do dia 6 de agosto no dia 25 do mesmo mês. Para além desses dias, em geral o número de pedidos de ajuda aos quais a ... responde é inferior ao dos colegas.”
- 2.25.** Se a arguida justifica esta diferença de respostas pelo diferente período normal de trabalho a que se encontra vinculada, neste caso inferior, na sequência da

dispensa para a amamentação, também a entidade empregadora não prova, pelo menos indiciariamente que os/as restantes trabalhadores/as com que estabelece a alegada comparação se encontram em igualdade de circunstâncias com a trabalhadora aqui arguida, permitindo-nos assim questionar qual o grau efetivo de comparabilidade.

- 2.26.** Ademais, e nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, cumpre sublinhar que é dever da entidade empregadora “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”, razão pela qual sempre de mostra dúbio o documento/gráfico que se apresenta com o título “ausências Viviana”, porquanto nenhuma prova foi feita que permita concluir de forma razoavelmente segura que tais documentos são autênticos e não podem ser por qualquer forma alterados, p.ex. a junção dos documentos relativos aos demais trabalhadores da equipa, e um técnico que confirmasse a veracidade de tais dados, e a forma como são obtidos.
- 2.27.** Como vimos, 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 dezinterpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”*.
- 2.28.** Independentemente de considerarmos que não resulta absolutamente provado o numero de faltas da trabalhadora, para além das que ela confessa, é, no entanto, e também como vimos, jurisprudência uniforme que, apesar de verificadas faltas injustificadas, 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.
- 2.29.** Dos factos apurados resulta que, com dolo ou pela menos negligência, a trabalhadora violou o estatuído no artigo 253º n.ºs 1 e/ou 2 do Código do Trabalho, pois que não comunicou à sua entidade empregadora, pelo menos, as

ausências dos dias 19, 20 e 23 de agosto, com a antecedência legal de 5 dias, quanto às previsíveis, ou logo que possível, quanto às imprevisíveis.

- 2.30.** E, ao serem injustificadas (cf. também o artigo 256° n.º 1 do Código do Trabalho), implicaram uma violação, reiterada, do dever de assiduidade previsto na alínea b), do n.º 1 do artigo 128° do Código do Trabalho.
- 2.31.** Este comportamento é ainda tipificado como infração grave pelo n.º 2 do artigo 256° do Código do Trabalho, por ter faltado em dia imediatamente anterior a dia de descanso, segundo aduz a empregadora.
- 2.32.** Contudo e independentemente da censura disciplinar devida relativamente ao comportamento da trabalhadora arguida, por faltas injustificadas, ou por não ter prestado qualquer atividade profissional, estando ausente do seu posto de trabalho, ou ainda por ter uma produtividade considerada insuficiente, afigura-se que não resulta do procedimento prova bastante que permita concretizar a gravidade e consequências de tal comportamento para que se possa concluir que se tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.33.** E mais podemos concluir que dos factos e prova invocada nada nos permite antecipar uma relação de causa-efeito entre a conduta da trabalhadora e um *putativo cenário de imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho*.
- 2.34.** A impossibilidade de subsistência do vínculo deve reconduzir-se à ideia de inexigibilidade da manutenção do contrato por parte do empregador, e deve traduzir uma impossibilidade prática, no sentido de que deve relacionar-se com o caso em concreto, e deve ainda ser imediata, no sentido de comprometer, desde logo, o futuro do vínculo.
- 2.35.** Nas palavras de Monteiro Fernandes in “Direito do Trabalho”, 13ª Ed., pág. 559, “não se trata, evidentemente, de uma impossibilidade material, mas de uma inexigibilidade, determinada mediante um balanço in concreto dos interesses em presença – fundamentalmente o da urgência da desvinculação e o da

conservação do vínculo (...). Basicamente, preenche-se a justa causa com situações que, em concreto (isto é, perante a realidade das relações de trabalho em que incidam e as circunstâncias específicas que rodeiem tais situações), tornem inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias de estabilidade do vínculo (termo apostado ao contrato, sanções disciplinares conservatórias).”

- 2.36.** Verifica-se a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre o empregador e o trabalhador, suscetível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral.
- 2.37.** A justa causa de despedimento, segundo João Leal Amado in “Contrato de Trabalho”, 2ª Ed., pág. 383, assume um “... carácter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insusceptível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas”.
- 2.38.** A justa causa traduz-se, assim, numa situação de impossibilidade prática, de inexigibilidade no confronto dos interesses opostos das partes – essencialmente o da urgência da desvinculação do empregador e o da conservação do vínculo por parte do trabalhador.
- 2.39.** *E de tal sorte que, face à vocação de perenidade subjacente à relação de trabalho, apenas se justifica o recurso à sanção expulsiva ou rescisória que o despedimento configura, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas, representando a continuidade do vínculo laboral uma insuportável e injusta imposição ao empregador em função do princípio da proporcionalidade. (Ac. da Relação de Lisboa de 23.04.2018, disponível em www.dgsi.pt)*
- 2.40.** Segundo se decidiu no Ac. do STJ de 06.02.2008, acessível in www.dgsi.pt, “a aferição da não exigibilidade para o empregador da manutenção da relação de trabalho, deve, aquando da colocação do problema em termos contenciosos, ser

perspetivada pelo tribunal com recurso a diversos tópicos e com o devido balanceamento entre os interesse na manutenção do trabalho, que decorre até do postulado constitucional ínsito no art.º 53.º do Diploma Básico, e da entidade empregadora, o grau de lesão de interesses do empregador (que não deverão ser só de carácter patrimonial) no quadro da gestão da empresa (o que inculca também um apuramento, se possível, da prática disciplinar do empregador, em termos de se aquilatar também da proporcionalidade da medida sancionatória imposta, principalmente num prisma de um tanto quanto possível tratamento sancionatório igualitário), o carácter das relações entre esta e o trabalhador e as circunstâncias concretas – quer depoentes a favor do infractor, quer as depoentes em seu desfavor – que rodearam o comportamento infraccional.”

- 2.41.** Sendo que, na referida ponderação não poderá deixar de se atender que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, conforme dispõe o nº 1 do art.º 330º.
- 2.42.** Citando de novo Monteiro Fernandes (Idem, pág. 580), “a ideia de que o despedimento constitui uma saída de recurso para as mais graves «crises» de disciplina – justamente aquelas que, pela sua agudeza, se convertem em crises do próprio contrato – implica que o uso de tal medida seja balanceado, face a cada caso concreto, com as restantes reacções disciplinares disponíveis. A justa causa só pode ter-se por verificada quando – repete-se – não seja exigível ao empregador o uso de medida disciplinar que possibilite a permanência do contrato.”.
- 2.43.** Ora, analisados os comportamentos imputados à trabalhadora aqui arguida consubstanciados nas faltas dadas ao serviço, na ausência de registo de atividade, e na baixa produtividade, e contrariamente ao que entende a entidade empregadora, parece-nos que não foi apresentada prova bastante que os mesmos constituem comportamentos culposos que, pela sua gravidade e consequências, também não provadas diga-se, tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.44.** Por um lado, relativamente às alegadas faltas, cujo número se reveste matéria ainda controvertida, entendemos que a entidade empregadora não alega ou

comprova que qualquer daquelas faltas lhe tenha determinado diretamente prejuízos ou riscos graves para o trabalho, não permitindo assim concluir que o comportamento da trabalhadora, seja subsumível à justa causa de despedimento prevista na referida al. g) do nº 2 do art.º 351º.

- 2.45.** Não foram igualmente concretizadas quaisquer consequências sobrevindas das referidas faltas, como de resto valerá o mesmo raciocínio relativamente aos demais comportamentos imputados à trabalhadora arguida uma vez que os factos alegados não são concludentes no sentido de uma impossibilidade de manutenção da relação laboral, pressuposto da aplicação da decisão de despedimento.
- 2.46.** Acresce ainda o importante facto de a trabalhadora arguida não ter averbadas quaisquer infrações disciplinares, facto este que depõem a seu favor na decisão a tomar e que, quanto a nós, não foi devidamente ponderado para entidade empregadora.
- 2.47.** A sanção disciplinar de despedimento deve ser aplicada apenas em situações de crise mais graves, de perturbação da relação de trabalho insuperáveis, em que uma sanção conservatória da relação de trabalho não se mostre adequada, o que pelas razões que deixámos expostas, é nossa firme convicção, não se verifica no caso em apreço.
- 2.48.** Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, a entidade empregadora apesar de 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, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

- 2.49.** Com efeito, considera-se que a entidade empregadora não só não ilide a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, como na ponderação entre, por um lado, o princípio constitucional da segurança no emprego (art.º 53º da CRP) e, por outro, a lesão dos interesses do empregador, o despedimento revela-se aqui uma sanção manifestamente desproporcional, e assim concluímos não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, **a CITE opõe-se** ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela entidade empregadora ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode, em última análise, constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM **07 DE DEZEMBRO DE 2021**, COM O **VOTO CONTRA** DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.