

## **PARECER N.º 54/CITE/2024**

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 6273-DX/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 11.12.2023, a CITE recebeu do empregador ..., a carta registada em 07.12.2023, com cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., Operadora de Call Center, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**1.2.** Na carta registada, em 07.12.2023, remetida à CITE, pela entidade empregadora o Processo Disciplinar movido contra a trabalhadora ..., instruído pelo Departamento Jurídico da empresa, na pessoa do Dr. ..., Advogado com escritório no ...

**1.3.** A Nota de Culpa, em 02.11.2023 foi remetida, por carta registada, para a morada da trabalhadora (cfr. Registo dos CTT: ...), sendo que a Nota de Culpa refere o seguinte:

“( ... )

**PROCESSO DISCIPLINAR N.º ...**

**OBJECTO:** Processo disciplinar com **intenção de despedimento com justa causa**

**ENTIDADE PATRONAL:** ...

**TRABALHADOR:** ...

**DATA:** 31 de Outubro de 2023

### **NOTA DE CULPA**

..., sociedade anónima com sede em Lisboa, no ..., matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de pessoa colectiva ..., **em processo disciplinar** que move contra o(a) seu(sua) trabalhador(a) ..., portador(a) do documento de identificação n.º ..., Contribuinte Fiscal n.º ..., residente na ...

**com intenção de proceder ao seu despedimento**, vem deduzir a presente nota de culpa, o que faz nos termos, fundamentos e pressupostos que seguem:

- O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pela Administração do empregador em 18 de Julho de 2023.
- Na empresa não existe comissão de trabalhadores.
- O(A) trabalhador(a) arguido(a) não é representante sindical.
- Foi feita a participação inicial e recolhidos os elementos de prova juntos ao processo.

### **Dos factos**

1.º

Desde o início do ano civil de 2023 o(a) trabalhador(a) arguido(a) faltou injustificadamente ao trabalho e de forma interpolada a **101 dias** de trabalho, designadamente:

- 27/10/2023
- 26/10/2023
- 24/10/2023
- 19/10/2023
- 18/10/2023
- 17/10/2023
- 16/10/2023
- 12/10/2023
- 11/10/2023
- 10/10/2023
- 09/10/2023
- 06/10/2023
- 05/10/2023
- 04/10/2023



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 02/10/2023
- 28/09/2023
- 26/09/2023
- 25/09/2023
- 22/09/2023
- 20/09/2023
- 19/09/2023
- 18/09/2023
- 08/09/2023
- 06/09/2023
- 05/09/2023
- 01/09/2023
- 31/08/2023
- 30/08/2023
- 29/08/2023
- 25/08/2023
- 24/08/2023
- 23/08/2023
- 22/08/2023
- 21/08/2023
- 19/08/2023
- 18/08/2023
- 16/08/2023
- 15/08/2023
- 14/08/2023
- 12/08/2023
- 11/08/2023
- 10/08/2023
- 08/08/2023
- 07/08/2023
- 05/08/2023



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 04/08/2023
- 02/08/2023
- 01/08/2023
- 31/07/2023
- 28/07/2023
- 27/07/2023
- 26/07/2023
- 25/07/2023
- 24/07/2023
- 21/07/2023
- 19/07/2023
- 18/07/2023
- 17/07/2023
- 30/06/2023
- 29/06/2023
- 28/06/2023
- 27/06/2023
- 26/06/2023
- 23/06/2023
- 22/06/2023
- 21/06/2023
- 20/06/2023
- 19/06/2023
- 16/06/2023
- 15/06/2023
- 14/06/2023
- 13/06/2023
- 12/06/2023
- 09/06/2023
- 08/06/2023
- 07/06/2023

- 06/06/2023
- 05/06/2023
- 02/06/2023
- 31/01/2023
- 30/01/2023
- 27/01/2023
- 26/01/2023
- 25/01/2023
- 24/01/2023
- 23/01/2023
- 20/01/2023
- 19/01/2023
- 18/01/2023
- 17/01/2023
- 16/01/2023
- 13/01/2023
- 12/01/2023
- 11/01/2023
- 10/01/2023
- 09/01/2023
- 06/01/2023
- 05/01/2023
- 04/01/2023
- 03/01/2023
- 02/01/2023.

2.º

*O(A) trabalhador(a) arguido(a) foi por diversas vezes e em diferentes momentos advertido verbalmente pela sua supervisão sobre a sua falta de assiduidade c pontualidade.*

3.º

*No entanto, nunca e para nenhum dos dias indicados no artigo 1.º foi apresentada, pelo(a) trabalhador(a) arguido(a), qualquer prova justificativa das suas ausências, ou foi feita qualquer comunicação ao empregador de que iria faltar.*

4.º

*As ausências enunciadas no artigo 1.º não foram autorizadas, nem aprovadas pelo empregador, que as registou e enquadrrou como faltas injustificadas.*

5.º

*O comportamento do(a) trabalhador(a) arguido(a), consubstancia violação reiterada dos seus deveres laborais, assumindo acentuada gravidade o facto de,*

- a) os níveis de serviço (Service Level Agreements) acordados entre a empregadora e os seus clientes ficarem comprometidos,*
- b) a imagem de rigor e de organização junto desses mesmos clientes ficar prejudicada.*

6.º

*Com o seu comportamento o(a) trabalhador(a) arguido(a) revela total desrespeito pelo seu dever de assiduidade e pontualidade, violação essa suscetível de afectar não apenas a produtividade e disciplina na empresa, mas também, de forma que se afigura irremediável, a indispensável confiança do empregador quanto ao futuro comportamento do(a) trabalhador(a) arguido(a), conformando-se uma situação de inexigibilidade quanto à manutenção da relação laboral.*

**Dos factos descritos conclui-se que:**

7.º

*No âmbito das obrigações que lhe assistem o(a) trabalhador(a), com a actuação descrita supra, violou a norma que determina que deve comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, prevista no artigo 128.º, n.º1, alínea b) do Código do Trabalho.*

8.º

*Os comportamentos descritos e imputados ao(à) trabalhador(a) arguido(a), para além de contrariarem os seus deveres, são muito graves, foram conscientemente praticados, parecendo a sua actuação nitidamente culposa e conformam a noção de justa causa para despedimento plasmada nas alíneas d) e g), do artigo 351.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 07/2009 de 12 de Fevereiro:*

*"Constitui justa causa para despedimento:*

*O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto"*

Bem como,

*"Constitui, nomeadamente, justa causa para despedimento:*

*Faltas não justificadas ao trabalho (...) cujo número atinja, em cada ano civil, **cinco seguidas** ou **10 interpoladas**, independentemente de prejuízo ou risco".*

9.º

*O comportamento culposo do(a) trabalhador(a) arguido(a), a dar-se como provado, atenta a sua gravidade e consequência, quebram a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando a subsistência do vínculo laboral e constituindo, desse modo, justa causa de despedimento nos termos do n.º 1 do Art.º 351 do Código do Trabalho.*

10.º

*Nos termos do artigo 355.º do Código do Trabalho, o(a) trabalhador(a) arguido(a), querendo, poderá apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis, consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade, através de comunicação escrita endereçada à sede da empregadora, sita na ..., ao cuidado do Departamento Human Resources e do instrutor do processo ou em alternativa através de e-mail para o endereço eletrónico ..., sob pena de eventuais esclarecimentos ou respostas não serem recebidas e consideradas para efeitos deste procedimento disciplinar.*

*(...)"*

**1.4.** A trabalhadora arguida foi notificada na morada, por si indicada, como consta do processo mas não tomou conhecimento da nota de culpa, em virtude da carta registada ter sido devolvida ao remetente/empregador com a indicação de *"Não entregue. A entrega do envio não foi conseguida. Motivo: O destinatário não atendeu.341380 "*

**1.5.** O Processo rececionado é constituído pelo Processo Disciplinar n.º ... instaurado pelo Instrutor ..., Advogado do Departamento Jurídico da empresa, instruído com os seguintes documentos:

- Despacho de Abertura do Procedimento Disciplinar com a nomeação do Instrutor, elaborado em 18.07.2023, pelo Departamento de Recursos Humanos;
- Termo de Abertura do Processo Disciplinar, elaborado em 18.07.2023, pelo Instrutor, Dr. ...;
- Termo de Juntada ao processo disciplinar, em 31.10.2023, do Relatório de Faltas (01 de Janeiro a 31 de Outubro de 2023);
- Termo de Juntada, em 31.10.2023, da Nota de Culpa;
- Nota de Culpa;
- Notificação da Nota de Culpa à trabalhadora/arguida, datada de 31.10.2023;
- Comprovativo da expedição, em 02.11.2023, da notificação da nota de culpa, por carta registada (registo CTT ...) à trabalhadora/arguida;
- Comprovativo da devolução da notificação da nota de culpa e do motivo da sua devolução: “O destinatário não atendeu”;

**1.5.** O Processo foi, ainda, instruído com os seguintes documentos:

- Email remetido pela trabalhadora/arguida, em 30.04.2023, a comunicar a sua atual morada;
- Formulário, em Língua Francesa, da Licença de maternidade de 22.12.2022 a 12.04.2023;
- Certidão de Nascimento emitida em 03.02.2023, em Língua Francesa, a certificar o nascimento da filha em 01.02.2023, com indicação do domicílio.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. 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 da referida Directiva refere que “... *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;*”.

**2.2.2.** 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 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 igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

**2.3.** 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 à 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.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º 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 aos trabalhadores 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.** 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.

**2.8.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo de 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 (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.9.** O n.º 2 do citado artigo 351.º do citado Código do Trabalho, enuncia exemplificativos de comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, em concreto a alínea g): “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.** E, relativamente ao conceito de justa causa, refira-se o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “ (...) *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 culposos do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo 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 empregadora 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 infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

**2.12.** Com efeito, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, disponível em [www.dgsi.pt](http://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 muito bem 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](http://www.dgsi.pt), nas faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja em cada ano civil, cinco consecutivas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, não se deve entender 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.** Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador *“manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias”*.

**2.15.** No caso em apreço, a trabalhadora é acusada de ausências injustificadas ao trabalho, de forma interpolada, durante o ano civil de 2023, nos dias: 2 a 6 de Janeiro, 9 a 13 de Janeiro, 16 a 20 de Janeiro, 23 a 27 de Janeiro, 30 a 31 de Janeiro, 02 de Junho, 05 a 09 de Junho, 12 a 16 de Junho, 19 a 23 de Junho, 26 a 30 de Junho, 17 a 19 de Julho, 21 de Julho, 24 a 28 de Julho, de 31 Julho a 02 Agosto, 04 a 05 de Agosto, 7 a 8 de Agosto, 10 a 12 de Agosto, 14 a 16 de Agosto, 18 a 19 de Agosto, 21 a 25 de Agosto, 29 de Agosto a 01 de Setembro, 05 a 06 de Setembro, 08 de Setembro, 18 a 20 de Setembro, 22 de Setembro, 25 a 26 de Setembro, 28 de Setembro, 02 de Outubro, 04 a 06 de Outubro, 09 a 12 de Outubro, 16 a 19 de Outubro, 24 de Outubro, 26 a 27 de Outubro, perfazendo um total de 101 dias.

**2.16.** Alega a entidade empregadora, que a trabalhadora foi por diversas vezes e em diferentes momentos advertida, verbalmente, pela sua supervisão sobre a sua falta de assiduidade e pontualidade, no entanto, nunca foi apresentado pela trabalhadora qualquer prova justificativa da sua ausência ou foi feita qualquer comunicação ao empregador e que por as ausências não terem sido autorizadas nem aprovadas pelo empregador, as enquadrou como injustificadas e que com este comportamento, a trabalhadora violou os deveres de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e guardar lealdade ao empregador, previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

**2.17.** Resulta, ainda, por alegado na nota de culpa que o comportamento da trabalhadora arguida consubstancia uma violação reiterada dos seus deveres laborais assumindo acentuada gravidade o facto de,

- a) os níveis do serviço (Service Level Agreements) acordados entre a empregadora e os seus clientes ficaram comprometidos,
- b) a imagem de rigor e de organização junto desses mesmos clientes ficou prejudicada.

**2.18.** Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, salienta-se que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão 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.

**2.19.** Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, a prova carreada para o presente processo bem como a documentação junta, importa clarificar que, 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 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.

**2.20.** Pese embora a alegada quantidade de faltas injustificadas dadas pela trabalhadora, cumpre referir que não consta do processo remetido à CITE que a entidade empregadora tenha optado por exercer, como poderia, a faculdade que a lei lhe confere ao abrigo das disposições conjugadas do

no n.º 5 do artigo 49.º e do n.º 1 do artigo 254.º, de exigir ao trabalhador a prova do fundamento para a justificação das faltas, a prestar em prazo razoável.

**2.21.** Não se encontra, ainda, demonstrado no processo enviado à CITE qualquer circunstância de que a trabalhadora tenha sido avisada da possibilidade da instauração de processo disciplinar caso continuasse a faltar sem apresentar a respetiva justificação.

**2.22.** De facto, a entidade empregadora, em face do número de ausências injustificadas, não alega nem demonstra ter avisado a trabalhadora arguida de que o número de faltas alegadamente injustificadas, que se iam acumulando, poderia levar ao seu despedimento com justa causa, pelo que não se afigura que o comportamento da trabalhadora, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.23.** A trabalhadora vem acusada de ter incorrido em 101 faltas injustificadas, de forma interpolada.

**2.24.** É uma verdade que os trabalhadores estão legalmente obrigados ao dever de assiduidade e pontualidade (alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho) e ao dever de comunicação de faltas, nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, o qual dispõe que a ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias, contudo, 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.

**2.25.** Assim, ainda que se admita que o comportamento da trabalhadora possa, eventualmente, ser passível de censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.

**2.26.** Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que a trabalhadora arguida tenha adotado um comportamento 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 organizativo da empresa, 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 sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

**2.27.** Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.

**2.28.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, por se entender que a gravidade do comportamento da trabalhadora e as suas consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**2.29.** Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fraturar a relação laboral.

**2.30.** De salientar que o processo não reflete de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, diretamente decorrentes da conduta da arguida, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.

**2.31.** Com efeito, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE JANEIRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**