

PARECER N.º 619/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 de fevereiro
Processo n.º 2712-DG/2024

I – OBJETO

1.1. Em 13.05.2024, via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., com as funções de Gestora de Contactos, acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Por CAR, em 15.03.2024, e posteriormente por correio electrónico em 08.04.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, n.º 1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Instauração de procedimento disciplinar com vista ao despedimento/ Comunicação de Nota de Culpa

Exma. Senhora,

Serve a presente para comunicar a V. Exa., nos termos do art.º 353.º e seguintes do Código do Trabalho, que lhe foi instaurado um processo disciplinar pela ..., com intenção de proceder ao seu despedimento, nos termos e pelos factos constantes da nota de culpa que se anexa.

V. Exa. poderá, querendo, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da receção da presente comunicação, apresentar a sua defesa relativamente a todos os factos que lhe são imputados, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar a realização de diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

No mesmo prazo, poderá V. Exa., directamente ou através de mandatário por si nomeado, consultar o presente procedimento disciplinar, devendo, para o efeito, contactar a Direção de Recursos Humanos.

Mais se informa que, atenta a gravidade dos ilícitos praticados, a presença de V. Exa. nas instalações da ... mostra-se inconveniente, pelo que a ... determina a sua suspensão imediata e preventiva do exercício de funções, nos termos do art.º 354.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Por último, informamos que, por razões de segurança, ficarão temporariamente suspensos os seus acessos informáticos, devendo ainda V. Exa. proceder à restituição imediata de todos os bens da ... que se encontrem em sua posse, designadamente o computador, carregador, rato, headsets, mochila e cartão.

Sem mais, subscrevemo-nos,

NOTA DE CULPA

..., de ora em diante abreviadamente designada por "Arguente", "Empresa" ou "...", NIPC ..., com sede na ..., vem, em Processo Disciplinar Com Vista ao Despedimento, deduzir Nota de Culpa contra ..., de ora em diante designada por "Trabalhadora-Arguida", o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

I - DOS FACTOS

A Arguente teve conhecimento que a Trabalhadora-Arguida, nos condicionalismos infra descritos, adotou os seguintes comportamentos:

Da Relação Laboral

1. A Trabalhadora-Arguida celebrou contrato de trabalho com a ... com início em 28 de dezembro de 2022, o qual se mantém em vigor à data de elaboração da presente Nota de Culpa.

2. A Trabalhadora-Arguida vem desenvolvendo a actividade de Gestora de Contactos, competindo-lhe o desempenho das inerentes tarefas, estando actualmente integrada no Departamento de Clientes Finais da

3. A Trabalhadora-Arguida está sujeita a um horário de trabalho por turnos, prestando o seu trabalho de segunda a sexta-feira, com o respetivo intervalo para almoço/descanso.

4. Na Arguente não se encontra constituída comissão de trabalhadores.

5. A Trabalhadora-Arguida não é representante sindical.

Dos Comportamentos Adotados pela Trabalhadora-Arguida

6. No âmbito da relação laboral que mantém com a Arguente, a Trabalhadora-Arguida encontra-se obrigada a comparecer ao serviço de acordo com o referido supra definido pela ..., melhor identificado supra.

7. Sucede que a Trabalhadora-Arguida vem revelando um absentismo particularmente grave, sem demonstrar qualquer preocupação em comunicar e/ou justificar as respetivas faltas perante a Arguente, inviabilizando a reorganização da mesma, no sentido de reduzir o impacto decorrente das respetivas ausências.

Com efeito,

8. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 2 de Fevereiro de 2024.

9. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente a Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

10. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 5 de Fevereiro de 2024.

11. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

12. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 7 de Fevereiro de 2024.

13. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

14. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 8 de Fevereiro de 2024.

15. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente a Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

16. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 9 de Fevereiro de 2024.

17. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tao pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

18. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 12 de Fevereiro de 2024.

19. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

20. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 13 de Fevereiro de 2024.

21. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

22. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 14 de Fevereiro de 2024.

23. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

24. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 15 de Fevereiro de 2024.

25. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

26. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 16 de Fevereiro de 2024.

27. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

28. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 19 de Fevereiro de 2024.

29. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

30. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 21 de Fevereiro de 2024.

31. *A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.*
32. *A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 23 de Fevereiro de 2024.*
33. *A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.*
34. *A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 26 de Fevereiro de 2024.*
35. *A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.*
36. *A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 27 de Fevereiro de 2024.*
37. *A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.*
38. *A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 28 de Fevereiro de 2024.*
39. *A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.*
40. *A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 29 de Fevereiro de 2024.*
41. *A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.*
42. *No dia 1 de Março de 2024, a Trabalhadora-Arguida apenas compareceu no seu local de trabalho entre as 19h07m e as 19h1 m, para ir recolher o seu computador, sem prestar qualquer actividade profissional, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário.*

43. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

44. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 4 de Março de 2024.

45. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

46. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 5 de Março de 2024.

47. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

48. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 6 de Março de 2024.

49. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

50. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 7 de Março de 2024.

51. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

52. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 8 de Março de 2024.

53. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

54. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 11 de Março de 2024.

55. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência, tendo apenas enviado, nesse dia, um e-mail, com o teor que se transcreve:

"Bom dia ...

Sei que tenho estado ausente e peço desculpas não ter dado nenhuma informação. Tenho estado com muitas febres, dores de dente e cólicas, mas já estou a melhorar. Contudo a médica não me passou baixa por isso devo voltar a trabalhar com mais frequência. Desculpa mais uma vez."

56. E-mail ao qual a Arguente deu resposta, no dia 12 de Março de 2024, às 11h04, nos termos que se transcreve:

"Bom dia ...,

Na sequência da mensagem que enviou à (vide infra), via telemóvel, informa-se que essa comunicação não é apta a justificar as sucessivas ausências deste ano, que são significativamente perturbadoras da atividade da área.

Essas ausências constituem graves violações do dever de assiduidade, pelo que, a empresa é forçada a avançar com o competente processo disciplinar.

*Com os nossos melhores cumprimentos,
Direção Recursos Humanos"*

57. Acresce que a Trabalhadora-Arguida, logo neste dia 12 de Março de 2024, não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário.

58. Não tendo a Trabalhadora-Arguida, para além do referido no e-mail mencionado no ponto 55., comunicado previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentado qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

59. A Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, tendo estado ausente durante todo o seu período normal de trabalho diário, no dia 13 de Março de 2024.

60. A Trabalhadora-Arguida não comunicou previamente à Arguente que iria faltar ao serviço no dia referido no ponto anterior, nem tão pouco apresentou qualquer documento apto a justificar a sua ausência.

61. Decorre do acima exposto que, a Trabalhadora-Arguida, desde 1 de Fevereiro de 2024 e até 15 de Março de 2024, data de prolação da presente Nota de Culpa, incorreu em 28 (vinte e oito) faltas injustificadas ao trabalho.

62. Em síntese, a Trabalhadora-Arguida encontra-se sucessivamente ausente do seu local de trabalho, tendo apenas trabalhado 4 (quatro) dias entre o dia 1 de Fevereiro de 2024 e o dia 15 de Março de 2024, sem nunca ter comunicado, com exceção do e-mail mencionado no ponto 55., à Arguente os motivos da sua ausência ou apresentado qualquer documento susceptível de justificar as suas faltas ao serviço.

63. Cabe, ainda, salientar que a Trabalhadora-Arguida nunca invocou qualquer facto ou circunstância que a tivessem impedido de comunicar atempadamente a sua impossibilidade de comparecer ao serviço nas aludidas datas.

64. Acresce que, no dia 13 de Março de 2024, data de prolação da presente Nota de Culpa, a Trabalhadora-Arguida remeteu à Arguente a comunicação que se transcreve:

"Bom dia

Gostaria de ser esclarecida sobre o que é o processo disciplinar?

A minha ausência é apenas por motivos de saúde, uma vez que estou grávida e estou tendo muitas complicações na gestação me impossibilita de estar sempre presente.

Meus melhores cumprimentos"

65. Não tendo, contudo, e uma vez mais, apresentado qualquer documento, nomeadamente médico, susceptível de comprovar o facto totalmente novo que agora refere.

66. Acresce que, face a todo o exposto, a Arguente desconhece, neste momento, a data do eventual regresso da Trabalhadora-Arguida ao exercício das suas funções.

67. Face às inesperadas faltas dadas pela Trabalhadora-Arguida e ao facto de esta não as ter comunicado previamente, a ... viu-se confrontada com distúrbios na sua organização, tendo sido forçada a solicitar um esforço adicional a outros trabalhadores, por forma a colmatar a ausência da Trabalhadora-Arguida e garantir a execução das tarefas e obrigações que lhe estavam cometidas.

68. Não obstante a Arguente dispor de vários trabalhadores ao seu serviço. o prolongado período de ausência da Trabalhadora-Arguida, e a postura de silêncio e total desleixo da mesma, impediram que a Arguente pudesse redistribuir a sua força de trabalho eficientemente.

69. Pelo contrário, as ausências da Trabalhadora-Arguida vêm sendo colmatadas numa base diária, atendendo a que a Arguente não pode efectuar qualquer tipo de previsão relativamente ao período durante o qual a Trabalhadora-Arguida estará ausente da Empresa.

II - DAS CONCLUSÕES

Face ao circunstancialismo supra exposto, considera-se que a Trabalhadora-Arguida violou, de forma frontal, os deveres a que se encontra adstrita no âmbito do contrato de trabalho que mantém com a Arguente, particularmente os deveres de guardar respeito ao empregador, de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, de realizar o

trabalho com zelo e diligência, de guardar lealdade ao empregador e de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

As ausências da trabalhadora no local de trabalho durante o período em que deveria desempenhar a actividade a que está adstrita são juridicamente qualificadas como faltas.

O dever de assiduidade - consagrado no art.º 128.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho - está relacionado com a diligência que o trabalhador coloca na realização da sua actividade, sendo certo que o enunciado preceito proíbe as faltas e os atrasos injustificados.

Em conformidade com o disposto no Código do Trabalho, as faltas cometidas pelos trabalhadores são justificadas (i) quando sejam legalmente qualificadas como tal, nomeadamente por se enquadrarem em alguma das hipóteses previstas no artigo 249.º, n.º 2, do Código do Trabalho e, cumulativamente, (ii) quando sejam atempadamente comunicadas ao empregador, nos termos legal ou convencionalmente previstos.

Ora, dispõe o Código do Trabalho que as faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias; quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

O incumprimento do dever de comunicação implica que as faltas cometidas sejam consideradas como injustificadas.

Na situação em apreço, a Trabalhadora-Arguida incorreu, desde 1 de Fevereiro de 2024 e até à presente data, em 28 (vinte e seis) faltas injustificadas, não tendo a mesma em momento algum comunicado previamente à Arguente que iria estar ausente do serviço, nem, tão pouco, apresentado à Arguente qualquer documento comprovativo passível de justificar as suas ausências.

Dado que a Trabalhadora-Arguida não cuidou de comunicar à Arguente, nos termos previstos na lei, os motivos das ausências acima referidas ou mesmo ter feito chegar à ... qualquer documento passível de justificar as mesmas, as faltas em que incorreu terão necessariamente que ser consideradas injustificadas.

A comunicação da falta é uma obrigação imposta ao trabalhador com o intuito de permitir ao empregador coordenar a distribuição das tarefas diárias pela mão-de-obra disponível na empresa e, dessa forma, ajustar os ritmos de trabalho aos recursos humanos disponíveis.

A ausência de informação à Arguente da impossibilidade de prestar serviço é bem reveladora do desrespeito da Trabalhadora-Arguida pelos interesses económicos da ... e da sua insensibilidade aos deveres básicos de um trabalhador.

Aliás, o carácter reiterado do comportamento da Trabalhadora-Arguida evidencia que a ausência de comunicação das faltas à Arguente não resulta de mero esquecimento, mas sim de total desleixo e desrespeito continuado para com esta.

Termos em que, ao cometer 28 (vinte e oito) faltas injustificadas ao trabalho, a Trabalhadora-Arguida violou, de forma frontal e grosseira, os deveres jus laborais a que está adstrita, em particular o dever de assiduidade.

A relação contratual estabelecida entre a Arguente e a Trabalhadora-Arguida pressupõe uma execução continuada, pelo que as faltas sucessivas, como sucedeu in casu, consubstanciam um incumprimento defeituoso do vínculo existente entre as partes, susceptível de gerar na Arguente a quebra de confiança no trabalhador faltoso.

Acresce que, a facilidade com que a Trabalhadora-Arguida se encontra ausente do serviço é bem reveladora da falta de zelo e diligência que a mesma imprime ao desempenho da sua actividade profissional.

Do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência a que a Trabalhadora-Arguida está vinculada resulta, claramente, uma obrigação de a mesma colocar, na execução das suas funções, um esforço de vontade e uma orientação que sejam adequadas ao cumprimento da prestação a que está vinculada - esforço esse que a Trabalhadora-Arguida manifestamente não despendeu.

No que respeita ao dever de lealdade, convirá salientar que o mesmo tem por fundamento principal a garantia de que a actividade contratada, e pela qual o trabalhador cumpre a sua obrigação, representa, efectivamente, a utilidade visada, estando, por isso, vedada a adopção de comportamentos que neutralizem a mesma.

Ora, é evidente que a ausência da Trabalhadora-Arguida ao serviço neutralizou, em absoluto, a utilidade da sua função, pelo que também este dever jus laboral resultou violado em razão da conduta por si adoptada.

Acresce, ainda, que, enquanto ao serviço da Arguente, a Trabalhadora-Arguida deve colaborar com os seus colegas e superiores hierárquicos no sentido da melhoria da produtividade da empresa, executando todos os actos possíveis nesse sentido.

Este dever inclui, naturalmente, a abstenção de realizar actos prejudiciais à produtividade da Arguente, em particular, condutas que possam desencadear entropias no normal desenvolvimento da sua actividade, o que, no caso em apreço, acabou por se verificar por força do esforço adicional que a ... teve de solicitar aos demais trabalhadores, por forma a colmatar as inesperadas ausências da Trabalhadora-Arguida.

O conjunto de ilícitos praticados pela Trabalhadora-Arguida revelam uma grave violação dos mais elementares deveres a que o mesmo se encontra obrigada e, praticados de forma reiterada, e com carácter de acentuada gravidade, como é o caso, compõem um quadro de total e absoluto desprezo da Trabalhadora-Arguida para com a estrutura hierárquica e organizativa em que se insere.

Em síntese, e sem necessidade de mais considerações, conclui-se que o comportamento da Trabalhadora-Arguida, atentas todas as circunstâncias referidas, constitui uma culposa violação dos deveres legais e contratuais a que a mesma está obrigada no âmbito da relação laboral que mantém com a Arguente, nomeadamente dos deveres de respeitar o empregador, de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de guardar lealdade ao empregador e de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos, respectivamente, nas alíneas a), b), c), f) e h), do n.º 1, do artigo 128.º do Código do Trabalho.

Os referidos comportamentos da Trabalhadora-Arguida, atenta a sua gravidade e consequências, afiguram-se idóneos a comprometer, de forma irremediável, a confiança nela depositada pela Arguente, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que são aptos a consubstanciar justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.º 1 e n.º 2, alíneas d) e g), do Código do Trabalho.

A ruptura da relação de confiança subjacente à relação laboral é, in casu, particularmente premente e notória, porquanto se mostra impossível manter um contrato de trabalho com quem tão displicentemente demonstra tal desprezo pelas funções que lhe estão cometidas e pela estrutura organizativa em que se insere.

Mais se informa que, atenta a gravidade dos ilícitos praticados, a presença da Trabalhadora-Arguida nas instalações da Arguente mostra-se inconveniente, pelo que a Arguente determina a sua suspensão imediata e preventiva do exercício de funções, nos termos do art.º 354.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

A Trabalhadora-Arguida poderá, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da receção da presente Nota de Culpa.”

1.3. Por correio electrónico, em 11.04.2024, a trabalhadora apresentou a sua resposta à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Boa noite

Face à informação rececionada e da carta de nota de culpa, apenas tenho a comunicar que durante o período que estive a faltar eu avisava a minha chefe de equipa ... atempadamente sobre a minha situação e das consultas e exames que eu fazia, reforço mais uma vez que estou grávida e o primeiro trimestre da minha gestação foi muito complicado onde tive muitas cólicas, sangramentos entre outros sintomas que eu expliquei à minha chefe de equipa, tive várias idas à urgência e essa situação começou muito antes de Fevereiro mas eu me esforçava ainda assim de tentar estar presente, contudo lamento que apenas não avisei na última semana o meu estado porque realmente já não me encontrava em condições. Daí ter enviado a mensagem que enviei antes de receber a suspensão.

Eu tentei pedir a baixa a médica mas ela não conseguiu me passar, mas também não posso concordar com que por minha causa os outros trabalhadores tiveram que dobrar os seus esforços porque mesmo antes de eu começar a estar mais ausente já havia pelo menos 2 pessoas de baixa e 1 que iria entrar em baixa. E eu não notei nenhuma preocupação da empresa ou de alguma chefe de equipa sobre o meu estado de saúde e da minha gestação apenas vejo a intenção de suspensão. Contudo eu entendo a vossa posição e lamento não ter dado mais justificativas porque realmente não tinha como eu ir todos dias ao hospital buscar justificação só porque estava a me sentir mal.

De qualquer forma eu envio em anexo alguns exemplos de como eu realmente avisava a ... de quase tudo que fazia e quando não poderia estar presente.

Agradeço a atenção e aguardo a melhor resolução da situação.

Meus melhores cumprimentos”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Compete 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, na sua redação atual, “*emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental*”.

2.2. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: “*Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).*”

2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

2.4. Constitui jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.5. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 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, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

2.6. Um dos considerandos da referida 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.

2.7. Em sintonia com as disposições comunitárias, dispõe a Constituição da República Portuguesa, no seu art.º 68º, nº2, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, sendo que nos termos do nº 3 do mesmo preceito, as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. Consagra ainda o art.º 53º da Lei Fundamental a proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2.8. Em consequência, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, consagra uma especial proteção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental. Dispõe aquele preceito que o despedimento de trabalhador/a que se encontre em qualquer daquelas situações carece de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres – art.º 63º, nº1, do Código do Trabalho.

2.9. Importa salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “*Fundamentos gerais de 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 referido parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.10. Relativamente à modalidade de despedimento por facto imputável a trabalhador, a especial tutela dirigida a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e a trabalhadores no gozo de licença parental consubstancia-se ainda na presunção legal de que tal despedimento é feito sem justa causa, nos termos do art.º 63º, nº2, do Código do Trabalho. Tal presunção é *juris tantum*, isto é, pode, nos termos do art.º 350º, nº2, do Código Civil, ser ilidida mediante prova em contrário. Conforme refere a Prof.^a Maria Palma Ramalho “*Esta presunção é, nos termos gerais, uma presunção ilidível, cabendo ao empregador demonstrar, junto da CITE, que o despedimento da trabalhadora ou do trabalhador não é devido ao seu estado ou situação, nem se funda em qualquer outra prática discriminatória.*”¹

2.11. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador é regulado pela lei de uma forma muito mais minuciosa do que o procedimento disciplinar comum, atendendo ao carácter gravoso da sanção disciplinar em causa, que implica a extinção do vínculo laboral, sem indemnização ou compensação. Nesse sentido, a nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar com vista ao despedimento por facto imputável ao trabalhador: esta delimita o objeto do procedimento, tanto em termos factuais como temporais, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador à mesma, salvo se atenuarem a sua responsabilidade (art.º357º, nº4, *in fine*, do Código do Trabalho).

2.12. Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho

¹ RAMALHO, Maria Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 6ª edição, 2016, Almedina, p. 836-837

(art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho). A esta cláusula geral, o artigo acrescenta, no seu nº2, um enunciado de várias situações típicas constitutivas de justa causa, enunciado esse que assume um carácter exemplificativo. A este propósito refira-se que tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, ainda que subsumível nas alíneas do nº2 do art.º 351º, tem de se subsumir igualmente à cláusula geral estabelecida no nº1, para efeitos de verificação dos respectivos requisitos.²

2.13. 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 3, do Código do Trabalho).

2.14. Na análise do preenchimento dos requisitos de justa causa importa aludir ao entendimento expresso pelos nossos tribunais superiores e pela doutrina. Refira-se, assim, a título exemplificativo, o que a este respeito se diz no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30.09.2009 (Processo n.º ...): *“O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- *um comportamento culposo do trabalhador, violador dos deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, que seja grave em si mesma e nas suas consequências;*
- *um nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.*

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de objetividade e de razoabilidade, em função das circunstâncias de cada caso em concreto. Por outro lado, cabe dizer que o apuramento da “justa causa” se corporiza, essencialmente, no segundo elemento acima referenciado: impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho. Relativamente à interpretação desta componente “objetiva” da justa causa, continua a ter plena validade o entendimento firmado no regime anterior:

- *a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzida à ideia de “inexigibilidade” da manutenção vincuística;*
- *exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;*

² *Idem*, pg. 814

- e “*imediata*”, no sentido de comprometer, desde logo e sem mais, o futuro do contrato.

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

É dizer, em suma:

- *que o conceito de justa causa pressupõe sempre uma infração, ou seja, uma violação, por ação ou omissão, de deveres legais ou contratuais, nestes se incluindo os deveres acessórios de conduta derivados da boa fé no cumprimento do contrato;*

- *é sobre essa atuação ilícita que deve recair um juízo de censura ou de culpa e a posterior ponderação sobre a viabilidade de subsistência, ou não, do vínculo contratual”.*

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

Refere o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007 (Processo n.º ...) que: “(...) a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.”

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

- *um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;*

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

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador – o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral. É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no artigo 396.º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes. Quanto à

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

Diz a este propósito Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja 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 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”.

2.16. Na verdade, a natureza do poder disciplinar visa a possibilidade de, preferencialmente, corrigir e prevenir condutas consideradas violadoras de deveres legais ou contratuais, através da aplicação de sanções conservatórias do vínculo laboral, salientando-se ainda o seu caráter dissuasor.

Como refere Júlio Manuel Vieira Gomes, em “Direito do Trabalho (Volume I, Relações Individuais de Trabalho)”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886), “O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa

organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa”.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. Do conteúdo da Nota de Culpa afere-se que a trabalhadora faltou ao trabalho 26 dias completos entre os dias 2 de Fevereiro e 13 de Março de 2024, não tendo apresentado justificação para tais faltas.

A conduta da trabalhadora é assim, na ótica da entidade empregadora, violadora dos deveres de respeitar o empregador, de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de guardar lealdade ao empregador e de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos no art.º 128º, nº1, alíneas a), b), c), f) e h), do Código do Trabalho, respectivamente.

3.2. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora refere que avisava antecipadamente a chefe de equipa das consultas e exames que fazia, reforçando o estado de gravidez e indicando que *“o primeiro trimestre da minha gestação foi muito complicado onde tive muitas cólicas, sangramentos entre outros sintomas que eu expliquei a minha chefe de equipe, tive várias idas a urgência e essa situação começou muito antes de Fevereiro (...)”*, que *“Eu tentei pedir a baixa à médica mas ela não conseguiu me passar (...)”* e que *“não tinha como eu ir todos dias ao hospital buscar justificação só porque estava a me sentir mal.”*

3.3. Conforme já referido, tem sido entendimento unânime da doutrina e jurisprudência que qualquer situação de justa causa, seja ela directamente subsumível nas alíneas do art.º 351º, nº 2 ou decorrente da violação de qualquer outro dever do trabalhador, terá de se subsumir à cláusula geral de justa causa estabelecida no nº1 do artigo, para efeitos de verificação dos respectivos elementos integrativos. Conforme refere o acórdão do TRP, proc. nº 6516/17.2T8VNG.P1, de 23.04.2018³, *“I - Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente do disposto na al. g) do nº 2 do art. 351º do CT, não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante um certo número de dias quer sejam*

³ Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/bb98f6eb8c16a06e802582a9004e6792?OpenDocument>

seguidos ou interpolados, há que demonstrar a existência de um comportamento culposos 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. 351º do CT, não devem ser apreciados isoladamente, mas devem ser conjugados com a cláusula geral constante do nº 1 do mesmo preceito. (...).”

Assim, e para que se conclua pela verificação de uma situação de justa causa para despedimento, é necessário que se encontrem preenchidos os requisitos cumulativos constantes do art.º 351º, nº1, do Código do Trabalho, a saber: um comportamento ilícito e culposos do trabalhador, grave em si mesmo ou pelas suas consequências (elemento subjectivo); a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral (elemento objectivo); e a verificação de um nexo de causalidade entre estes dois requisitos.

3.4. A propósito da verificação daquele elemento objectivo, veja-se o entendimento do Ac. STJ, de 06.11.2019, proc. nº ...⁴, em que é referido que *“A impossibilidade da subsistência da relação de trabalho constitui assim, “uma limitação ao exercício do direito de resolução do contrato de trabalho na sequência do princípio, constante do art. 808º do CC, de a resolução de qualquer contrato depender da perda de interesse por parte do lesado (no caso o empregador), determinada objectivamente (...). Perante o comportamento culposos do trabalhador impõe-se uma ponderação de interesses; é necessário que, objectivamente, não seja razoável exigir do empregador a subsistência da relação contratual. Em particular, estará em causa a quebra da relação de confiança motivada pelo comportamento culposos. Como o comportamento culposos do trabalhador tanto pode advir da violação de deveres principais como de deveres acessórios, importa, em qualquer caso, apreciar a gravidade do incumprimento, ponderando a viabilidade de a relação laboral poder subsistir” “A subsistência do contrato é aferida no contexto de um juízo de prognose em que se projeta o reflexo da infração e do complexo de interesses por ela afetados na manutenção da relação de trabalho, em ordem a ajuizar da tolerabilidade da manutenção da mesma”. A impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho, “equivalente à inexistência ou inadequação prática de medida alternativa à extinção do vínculo” para além de ter que ser imediata, deve ser aferida não em termos de impossibilidade objetiva, mas de inexigibilidade para a outra parte da manutenção daquele vínculo laboral em concreto considerando “o entendimento de um bonus pater familias, de um empregador razoável” “É que a inexigibilidade – envolvendo, como assinalou Bernardo Xavier, «um juízo de probabilidade, de prognose, sobre a viabilidade da relação de trabalho» - surge apontada ao suporte psicológico do vínculo. O que ela significa – o que significa a referência legal é «impossibilidade prática»*

⁴ Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/46189c557e36648c802584ab002f6804?OpenDocument>

da subsistência da relação de trabalho – é que a continuidade da vinculação representaria (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Nas circunstâncias, a permanência do contrato e das relações (pessoais e patrimoniais) que ele supõe seria de molde a ferir de modo desmesurado e violento a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do empregador”.

3.5. Ora, ainda que a entidade empregadora não tenha remetido os respectivos recibos de vencimento respeitantes aos meses de Fevereiro e Março de 2024, é certo que a trabalhadora não impugna as faltas dadas (26 faltas no espaço de cerca de um mês e meio), sendo igualmente certo que a prévia comunicação daquelas ausências junto da chefia não a desobriga de apresentar as respectivas justificações, nos termos do art.º 254º, do Código do Trabalho, sob pena de tais ausências se reputarem por injustificadas, pois que, nos termos do art.º 254º, nº2, do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei nº 13/2023, de 03.04, a prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, ou ainda por atestado médico, sendo que nos termos do nº5, do mesmo artigo, a declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, referida no n.º 2, é feita mediante auto-declaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

3.6. Conforme decorre da resposta à Nota de Culpa e das mensagens de ... remetidas em conjunto com esta, para além das várias ocasiões em que a trabalhadora referiu ter-se sentido mal e com dores, o que motivou várias idas às urgências, outras ocasiões houve em que refere ter tido consultas médicas e exames - veja-se, a título de exemplo, a mensagem enviada no dia 07.02.2024 em que, dirigindo-se à chefia, refere que *“Bom dia ... Acordei com dores, vou às urgências e amanhã tenho consulta com o médico”*, tal como a do dia 15.02.2024 em que refere *“Boa tarde ... Ainda estou meio doente, tenho a consulta hoje novamente com o médico”*, ou a do dia 19.02.2024 em que refere *“Bom dia ... Hoje não estarei presente, vou ao hospital fazer análises mas amanhã já irei à empresa.”* Ora, de todas estas ausências a trabalhadora não apresentou, nem apresenta agora na resposta à Nota de Culpa, as respectivas justificações de comparência. Ora, de igual modo, o facto de tais faltas, seja por doença, por consultas ou por exames médicos, se poderem eventualmente dever à condição de gravidez da trabalhadora não a exime da obrigação de apresentar as correspondentes justificações junto da entidade empregadora, nos mesmos termos em que são exigidas a todo e qualquer trabalhador.

3.7. Por outro lado, a trabalhadora sabe, conforme decorre da mensagem de ... remetida em 27.02.2024, que pode socorrer-se da auto-declaração de doença, sob compromisso de honra, prevista no art.º 254º,

n.ºs 2 e 5, do Código do Trabalho, para efeitos de justificação de falta nas situações de doença em que não se desloca a qualquer estabelecimento hospitalar, e que por esse motivo não dispõe de comprovativo daquela situação. Ora, tal auto-declaração também não foi remetida à entidade empregadora para efeitos de justificação das faltas.

3.8. Dispõe o art.º 351º, n.º3, do Código do Trabalho, 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.

3.9. Pelo que compulsados os factos, atendendo ao elevado número de faltas injustificadas num curto espaço de tempo sem que a trabalhadora tenha logrado fazer qualquer prova da justificação das mesmas nos termos expostos, ou sem que tenha sequer alegado qualquer circunstancialismo, por incipiente que fosse, que pudesse de algum modo sustentar a total ausência de entrega das respectivas justificações das faltas, sendo ainda referido na Nota de Culpa face a tal cenário que *“Acredita-se que, face a todo o exposto, a Arguente desconhece, neste momento, a data do eventual regresso da Trabalhadora-Arguida ao exercício das suas funções”*, conclui-se, de acordo com um juízo de prognose relativo à idoneidade futura do comportamento da trabalhadora, ser inexigível à entidade empregadora que suporte a manutenção do vínculo laboral, uma vez que tal conduta é objectivamente apta a quebrar, de forma irreversível, a confiança necessária àquele vínculo.

3.10. Nestes termos, conclui-se que a entidade empregadora logrou ilidir a presunção de que o despedimento da trabalhadora grávida é feito sem justa causa, nos termos do n.º 2 do artigo 63º do Código do Trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, considerando que entidade empregadora logrou ilidir a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE **não se opõe ao despedimento** da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 5 DE JUNHO DE 2024.