

PARECER N.º 666/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 3212-DG/2024

I – OBJETO

1.1. Em 07.06.2024, via CAR, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ..., acompanhado de cópia do respectivo processo, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º3 do art.º 63º, do Código do Trabalho.

1.2. Por documento escrito, recebido pela trabalhadora em 21.05.2024, a entidade empregadora comunicou à mesma a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a respectiva nota de culpa, nos termos do art.º 353º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Proc. disciplinar

Nota de culpa

Exrna. Senhora:

No seguimento do processo disciplinar que lhe foi instaurado, junto se envia cópia da respetiva nota de culpa.

Fica notificada para, querendo, apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias úteis.

Com os nossos cumprimentos, subscrevemo-nos.

NOTA DE CULPA

Instaurou a ... um processo disciplinar contra a sua trabalhadora do lar das ..., ..., com base em faltas injustificadas ao serviço e desrespeito para com a sua diretora.

Feitas as averiguações julgadas indispensáveis, verifica-se o seguinte:

1 - A arguida faltou injustificadamente ao serviço no ano corrente, nos seguintes dias:

Em fevereiro: 5 e 6

Em abril: 11, 14, 23, 25 a 30

Em maio: 1 e 2

2° - No dia 20 de abril, sábado, a arguida iniciou o trabalho às 8:00h. e devia sair às 16:30h mas, abandonou o serviço às 14:29h.;

3° - Quanto ao dia 14 de abril, que devia ter começado às 8:00h da manhã e sair às 16:30h., a arguida enviou um sms às 10:45h. para a diretora, dizendo que tinha adormecido e que falaria com ela no dia seguinte. Só que, no dia seguinte compareceu ao trabalho e nunca mais justificou a falta do dia anterior;

4° - No dia 24 de abril, como a arguida não tinha comparecido no dia 23, a diretora por volta das 12:00h, dirigiu-se à arguida que estava a almoçar, perguntando porque é que não tinha justificado a falta do dia anterior. Perante esta interpelação, a arguida virando-se para a diretora, em tom altivo e arrogante, disse-lhe “que tinha a justificação no carro e que a iria buscar e a entregaria nesse dia”, o que não aconteceu.

Mas, depois de ser interpelada, a arguida comentou com a colega que estava ao lado, dizendo em tom de gozo “que entregaria a declaração mas, apenas, depois da hora do almoço”, desabafo este, que a diretora ouviu. E

5°- Perante o que a arguida tinha dito, a diretora voltou atrás dizendo-lhe: “que não quis interromper o seu almoço, mas era só para que fizesse a entrega da mesma até à hora da saída”, o que não aconteceu;

6°- Apesar do que fica dito, a arguida não entregou qualquer documento a justificar a falta e ainda foi para os balneários, comentando em tom altivo, que a hora do almoço é dela e é para descansar e não admitia que tivesse sido interrompida nessa altura;

7° - Quanto ao dia 26 de Abril, a arguida estava escalada para trabalhar das 8:00h. às 17:00h., não compareceu nem disse nada, limitando-se a enviar um sms às 17:15h. a informar que a consulta médica que estava prevista para o dia 30 tinha sido antecipada para o dia 29 e, nesse dia, ia tentar obter justificação para as faltas dos dias 25 e 26;

8° - No mesmo sms, datado do dia 26, a arguida informou que não vinha trabalhar no dia 27, que era sábado, como não veio e nunca apresentou qualquer justificação nem dos dias 25, 26 nem 27. A arguida tem andado a gozar com a diretora, faltando-lhe ao respeito, nomeadamente com os comentários acima referidos, como que sentindo-se ofendida por, à hora do almoço, lhe ter sido pedida para justificar as faltas dadas.

No fundo, já deu no corrente ano, mais de 10 faltas injustificadas e nem no dia que abandonou o serviço se justificou, como que dizendo que não tem que dar satisfações.

Os factos descritos são graves e demonstram que a arguida não tem o mínimo respeito pela sua superiora hierárquica e não cumpre minimamente as suas obrigações como trabalhadora, o que constitui justa causa para despedimento imediato, o que a Instituição pensa fazer.

Antes porém, entregue-se cópia desta nota de culpa à arguida, notificando-a de que tem o prazo de 10 dias úteis para, querendo, apresentar a sua defesa por escrito.”

1.3. Por documento escrito, datado de 26.05.2024, a trabalhadora respondeu à Nota de Culpa, nos termos do art.º 355º, nº1, do Código do Trabalho, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta por escrito

Proc. Disciplinar

Eu ..., venho por aqui escrito, defender os meus direitos...

Desde já, venho dizer que não desrespeite a Doutora, pois a minha hora do almoço é sagrada! Estou de bebé, estar 4 horas de pé da parte da manhã, chegava à hora do almoço eu queria comer e descansar, pois fico cansada com as pernas inchadas, tenho fotos das minhas pernas no horário de trabalho, inchadas...pedi a compreensão da doutora em relação as higiènes, pois havia dias que tinha 8 higiènes, onde uma vez, calhou-me uma sra acamada para fazer sozinha...Estava com 25 semanas de gravidez, com a barriga grande era impossível fazer sozinha, pois pedi a AD de serviço uma menina para me ir ajudar! Visto que estou de bebé eu tinha pedido à dra utentes leves...E também não foi isso que aconteceu

Eu estando indisposta para trabalhar, vinha embora, mas a doutora sabia sempre, pois foi alertada por causa das horas, que eram descontadas do ordenado e assim foi!

Tenho as justificações de tudo...Até do dia 26, tenho a justificação, pois fui tirar sangue, por causa do 2trimestre de gravidez, e foi desde das 8h manhã, as 10h da manhã sem comer nada...fiquei mal disposta onde estava com sono, fui tomar o pequeno almoço e não fiquei melhor, não fui

Depois tinha consulta de maternidade, marcada para o dia 30 de Abril, mandaram email a adiar a consulta para dia 2 de Maio...foi só nessa consulta onde consegui obter a baixa de doença natural...

A médica passou-me baixa de 7 dias, que começou a 26 a 2 de Maio, e depois passou-me a de 30 dias...

Assim que comecei a trabalhar no dia 2 de Abril, disse à doutora que iria tentar trabalhar o mês, mas que provavelmente iria para a baixa de novo, assim que tivesse a consulta de maternidade

Pois mandei tudo por email para os recursos humanos, e até mesmo para o whatsapp da doutora, onde ela também me disse para não o fazer porque o número era particular dela, e as vezes ela podia não ver, então mandei as justificações todas por email, eu é que nunca obtive uma resposta nos email's que mandei.

Pois não é como a doutora diz porque cumpro as minhas obrigações ela é que não foi favorável com o meu estado nem compreensível...

Fica ao cargo do doutor, a decisão em relação ao despedimento

Eu não estarei grávida para sempre, proponho pagar as horas quando voltar ao serviço! Agora pelo também que sejam compreensivos comigo, trabalhar de barriga não estava conseguir!

Se precisar, tenho tudo em condições para o doutor poder ver.

E gosto do trabalho que faço, amo os utentes...

Amo cuidar deles, mas neste momento ã consigo, por estar de bebé, porque se houve razões de queixa minhas em relação ao meu trabalho...

Espero que o sr. Doutor compreenda."

1.4. Do processo consta ainda o seguinte documento com relevância para o presente parecer:

- Certificado de Incapacidade Temporária para o trabalho de 26.04.2024 a 02.05.2024.

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 (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

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

² *Idem*, pg. 814

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 caráter 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 09S623): *“O artigo 396.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003 – aqui aplicável – define o conceito de “justa causa” de despedimento, promovido pela entidade patronal, como o “...comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (...). Assim – e tal como já acontecia no regime anterior – a transcrita noção legal de “justa causa” pressupõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

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

Na ponderação sobre a gravidade da culpa e das suas consequências, importará considerar o entendimento de um “bonus pater familias”, de um “empregador razoável”, segundo critérios de 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;*
- *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 07S2885) que: “(...) a *determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes – intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação. Por conseguinte, o conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.”*

Como se conclui no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): “*Conforme jurisprudência unânime (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 culposos 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 culposos 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 assumo 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 terá faltado injustificadamente ao trabalho 13 dias completos no ano civil em curso, ao qual a acresce uma falta parcial no dia 20 de Abril, conforme de seguida se discrimina: dias 5 e 6 de Fevereiro, dias 11, 14, 23, 25 a 30 de Abril e dias 1 e 2 de Maio. Mais é referido naquele documento que no dia 24.04.2024 a trabalhadora, após ser interpelada pela superiora hierárquica para a entrega da justificação da falta ocorrida no dia anterior, terá respondido *“em tom altivo e arrogante”* que *“tinha a justificação no carro e que a iria buscar e a entregaria nesse dia”*, comentando ainda com a colega que se encontrava ao lado, *“em tom de gozo”* que *“entregaria a declaração mas, apenas, depois da hora do almoço”, desabafo este, que a diretora ouviu.* Entende a entidade empregadora que *“A arguida tem andado a gozar com a diretora, faltando-lhe ao respeito, nomeadamente com os comentários acima referidos, como que sentindo-se ofendida por, à hora do almoço, lhe ter sido pedida para justificar as faltas dadas.”*

3.2. Todavia, conforme consta do CIT junto ao processo, as faltas imputadas à trabalhadora ocorridas entre os dias 26.04.2024 e 02.05.2024 encontram-se devidamente justificadas. Assim, as restantes faltas redundam num total de 6 dias completos e uma falta parcial, não constituindo justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351º, nº1, g), do Código do Trabalho, pelo que, ao contrário do alegado pela entidade empregadora, a trabalhadora não deu mais de 10 faltas injustificadas ao trabalho. Também se estranha a alegação de que a trabalhadora tenha faltado no dia 24.04.2024 (vide decisão final proferida após a resposta à Nota de Culpa) se não só essa falta não consta da Nota de Culpa, como a trabalhadora foi efectivamente trabalhar nesse dia, onde terá respondido à superior hierárquica, conforme referido no ponto anterior.

3.3. Por outro lado, e quanto à conduta da trabalhadora ocorrida naquele dia 24.04.2024, não só a entidade empregadora não logrou fazer a competente prova da sua verificação, designadamente ouvindo a superior hierárquica em causa previamente à notificação da Nota de Culpa, limitando-se a alegar que a trabalhadora respondeu *“em tom altivo e arrogante”, “em tom de gozo”* e que a mesma *“tem andado a gozar com a diretora”*, com o pendor subjectivo que tal alegação representa, sem mais elementos, como, mesmo a dar-se por verificada tal conduta, jamais a mesma se pode reputar como justa causa de despedimento, nos termos dos art.ºs 330º, nº1 e 351º, nº1, do Código do Trabalho.

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

IV – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 3 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).