

PARECER N.º 378/CITE/2017

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora, por facto imputável, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1005/DX/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.06.2017 do ..., Lda, cópia de processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operadora Especializada, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Em 19.05.2017, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora comunicação da instauração de procedimento disciplinar com a intenção de proceder ao despedimento com justa causa, referindo o seguinte:

“Exma. Senhora,

Nos termos do art.º 353.º, n.º 1 do Código do Trabalho vimos por este meio comunicar-lhe que foi decidido instaurar-lhe um procedimento disciplinar.

Junto enviamos a respetiva nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados e que consubstanciam infracções disciplinares graves pelo que é nossa intenção proceder ao seu despedimento com justa causa.

Mais informamos que V. Exa., nos termos do art.º 355.º do Código do Trabalho, dispõe do prazo de 10 dias úteis para, querendo, consultar o

processo (em dias úteis, na sede social da empresa, mediante prévio agendamento, via telefone) e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito o que entender relevante para a sua defesa e esclarecimento da verdade.”

- 1.3. Em anexo à comunicação descrita no ponto 1.2. deste parecer foi junta a nota de culpa, de acordo com o que se transcreve:

“NOTA DE CULPA

Contra a trabalhadora ..., adiante designado por “arguida”, é deduzida a presente nota de culpa:

1º

A arguida presta o seu trabalho para a ... no seu estabelecimento denominado ...sito em desde 02 de Julho de 2007.

2º

Tem a categoria profissional de Operado especializada e auferir a remuneração mensal base de 626,79 €, acrescido de subsídio de alimentação diário nos termos praticados na empresa.

3º

No exercício da categoria profissional atrás indicada, tem prestado em predominância, as suas funções na secção ...

** **

4º

No período temporal de 08/10/2016 a 08/03/2017. a arguida esteve em gozo de licença parental inicial.

5º

Seguidamente. a arguida apresentou baixa médica por doença natural, a qual compreendeu os dias 09/03/2017 a 15/03/2017.

6º

À data de 22/03/2017. a arguida encontrava-se a faltar injustilicadamente ao trabalho desde o dia 16/03/2017, sem que para o efeito tivesse apresentado qualquer justificação ou comunicado a razão da sua ausência.

7º

Tendo em conta a ausência reiterada da arguida desde o dia 16/03/2017, a empresa no dia 22/03/2017, sob registo e aviso de receção, enviou-lhe uma comunicação nos seguintes termos:

..., 22 de Março de 2017

Assunto: Prova do motivo justificativo de falta – art.º 254.º do CT

Exma. Senhora,

Encontra-se a faltar ao trabalho, sem prova de qualquer justificação de falta, desde o passado dia 16/03/2017.

Desta forma, serve o presente para a notificar de que deverá no prazo de 2 dias úteis comunicar ao empregador a sua ausência acompanhada da indicação do motivo justificativo, assim como nos deve entregar no mesmo prazo prova de motivo justificativo da falta.

Caso assim não proceda, determinaremos a ausência como injustificada, desde a sua ausência, assim como, avançaremos com o procedimento legal adequado ao referido incumprimento e faltas.

8º

A arguida recebeu a comunicação referida no artigo anterior no dia 27/03/2017, conforme assinatura aposto pela própria no aviso de receção.

9º

E, nessa sequência, entregou na empresa uma nova baixa médica, por doença natural, compreendida entre os dias 16/03/2017 a 17/03/2017.

10º

Nos dias 18, 19 e 20 de Março de 2017, a arguida não se apresentou ao trabalho.

11º

Não comunicou a sua ausência.

12º

Nem entregou qualquer documento comprovativo do motivo da ausência.

13º

Termos em que a empresa, no processamento salarial de Março 2017, considerou esses 3 dias como falta ao trabalho, sem justificação, com perda do direito à retribuição.

14°

Posteriormente, a arguida entregou nova baixa médica por doença natural, compreendida entre os dias 20/03/2017 a 24/03/2017.

15°

Depois, a arguida entregou nova baixa médica por doença natural, compreendida entre os dias 25/03/2017 a 05/04/2017.

16°

Após, a arguida entregou nova baixa médica por doença natural, compreendida entre os dias 06/04/2017 a 06/04/2017.

17°

A partir de 07/04/2017 a arguida não mais entregou baixas médicas.

18°

E a partir desta última data até ao presente, tem faltado ininterruptamente ao trabalho.

19°

Em face da ausência da arguida e de qualquer justificação por parte desta, empresa enviou nova comunicação à trabalhadora, sob registo e aviso de receção, nos seguintes termos:

..., 20 de Abril de 2017

Assunto: Prova de motivo justificativo de falta – art.º 254º do CT – ÚLTIMO AVISO

Exma. Senhora,

Desde o passado dia 07/04/2017, que não comparece ao trabalho nem justifica / reitera (eventualmente) a baixa médica.

Serve o presente para a informar que não podemos tolerar este tipo de situação pelo que, pela última vez, fica advertida que se não nos entregar no prazo de 2 dias úteis prova de motivo justificativo de falta, seremos forçados a avançar com procedimento disciplinar, com

intenção de despedimento, devido as faltas injustificadas ao trabalho que tem continuamente dado nas últimas semanas, Relembramos que é sua obrigação comunicar/reiterar a comunicação da ausência, assim como, prova do motivo da ausência e V. Exa. insiste em não cumprir com este dever para com o seu empregador.

20º

A arguida recebeu a comunicação referida no artigo anterior no dia 21/04/2017, conforme assinatura aposte pela própria no aviso de recepção,

21º

Pese embora a boa receção da comunicação de 20/04/2017, a arguida nada fez.

22º

Não justificou a falta nem apresentou qualquer documento de justificação da ausência.

23º

Encontra-se a falar ininterruptamente, desde o passado dia 07/04/2017.

24º

O que até à presente data, totalizam 40 dias de faltas seguidas ao trabalho, sem justificação.

25º

Desde o dia 07/04/2017, que a arguida decidiu unilateralmente não comparecer ao trabalho, no seu posto na empresa.

26º

Nunca pediu para o efeito qualquer autorização ao empregador para esses afastamentos da em presa.

27º

Nem, até ao momento, apresentou qualquer justificação para as mencionadas faltas, pese embora a insistência da empresa.

28º

Estas ausências físicas da arguida do seu posto de trabalho, sem ter dado qualquer justificação nem ter procedido a comunicação à

empresa nos termos do Código do Trabalho (ou seja: sendo as faltas previsíveis com uma antecedência de 5 dias; não sendo previsíveis, comunicadas à empresa logo que possível) configurar materialmente faltas não justificadas ao trabalho.

29°

As faltas ao trabalho atrás discriminadas configuram, até ao momento, 40 dias de faltas seguidas sem justificação.

30°

Com efeito, a arguida deveria ter-se apresentado ao serviço desde 07/04/2017, o que de todo não aconteceu.

31°

De acordo com o atrás exposto, estando ausente 40 dias seguidos ao trabalho, acrescido de mais 3 faltas em dias seguidos no mês de Março, sem justificação, incorre na sanção disciplinar de despedimento por faltas injustificadas.

32°

As condutas dolosas (não comparencia, sem justificação, pela arguida ao trabalho durante 40 dias sem qualquer aviso ou comunicação) atrás descritas da arguida são muito grave, até pela sua reiteração.

33°

Em todas elas, a arguida não atuou no cumprimento dos deveres a que estava vinculada por força do contrato de trabalho:

- De comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*
- De realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- De cumprir as ordens e instruções do empregador.*

34°

Tanto mais grave foi o comportamento da arguida - pelo seu afastamento do posto de trabalho, sem justificação nos dias supra indicados - que a empresa viu-se compelida a reajustar os horários de outros trabalhadores para conseguir ter em funcionamento no horário aberto ao público, o seu estabelecimento e colmatar aquela ausência.

35°

Com efeito, a arguida faltou de forma seguida 40 dias completos ao trabalho, no presente ano civil.

36°

Estas faltas seguidas revelam um comportamento manifestamente culposo por parte da arguida.

37°

As faltas verificadas, pela sua reiteração, falta de comunicação à empresa e justificação/motivação, mostram o manifesto desinteresse e despreocupação da trabalhadora pelo dever de assiduidade e falta de colaboração com a empresa.

38°

Essas faltas causaram graves e irreversíveis prejuízos à entidade empregadora:

*readaptação dos horários e funções dos outros trabalhadores.
insuficiência de mão-de-obra no atendimento ao público e armazém.*

39°

A par dos prejuízos atrás indicados, com esta actuação a arguida evidenciou um deplorável e censurável exemplo aos demais trabalhadores, criando precedentes graves para situações similares - oque não se pode irrelevar.

40°

Repita-se que estas ausências da arguida, não podem deixar de ser consideradas culposas e reveladoras de intenso desleixo e desinteresse pelo cumprimento das obrigações contratuais.

41°

A conduta da arguida é apta a quebrar a confiança que um empregador normal tem de ter nos seus trabalhadores, para prosseguir os interesses da empresa.

42°

É de considerar que o comportamento da arguida, pela sua gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

43°

O quadro do incumprimento revela a inviabilidade da relação laboral atendendo ao disposto no artigo 351 n.º 1 e 2 al. g) do Código do Trabalho, seguindo o que a doutrina e a jurisprudência vêm afirmando, quanto à inexigibilidade de manutenção da relação laboral, neste caso ele confirma-se, porque é de concluir que deixaram de existir as condições mínimas para sustentar uma vinculação duradoura e que não é razoável exigir do empregador a subsistência da relação, por ter sido intoleravelmente quebrada a confiança.

44°

Ou seja: estamos perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a empresa e a arguida susceptível de criar no espírito daquela a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta desta última.

45°

A atuação culposa da arguida não é admissível e a empresa não lhe pode ficar indiferente, do ponto de vista disciplinar.

46°

Revela-se violadora do mais elementar dever geral de colaboração e boa-fé.

47°

Bem como dos deveres de comparecer com assiduidade e pontualidade, zelo, diligência, obediência e cumprimento das ordens e instruções respeitantes à execução do trabalho.

48°

Todos estes deveres do trabalhador encontram-se consagrados nos art.ºs 126º, n.ºs 1 e 2 e 128º b), c) e e) e n.º 2, todos do Código do Trabalho.

49°

E, consubstanciam (a sua violação) justa causa para aplicação da sanção de despedimento, nos termos do art.º 351º. n.º 1 e 2 alínea g) do mesmo Código.

50°

Os factos descritos, pela sua gravidade e consequências, são susceptíveis de integrar a justa causa de despedimento nos termos legais acima expostos, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.”

1.4. Decorrido o prazo previsto no Código do Trabalho, a trabalhadora não apresentou resposta à nota de culpa.

1.5. Do processo remetido à CITE constam:

- Pedido de Parecer dirigido à CITE;
- Despacho da advogada;
- Termo de juntada;
- Carta com comunicação de processo disciplinar e nota de culpa à trabalhadora e respetivo talão de registo e aviso de receção.
- Lista de Férias/ faltas de 2016 e 2017;
- Ficha individual de empregada;
- Cópia do horário de trabalho da trabalhadora referente à semana de 06/03/2017 a 12/03/2017;
- Carta remetida à trabalhadora em 23/03/2017 e 20/04/2017 com os respetivos talões de registo e avisos de receção;
- Certificados de incapacidade temporária para o trabalho de 09/03/2017 a 15/03/2017, de 16/03/2017 a 17/03/2017, de 20/03/2017 a 24/03/2017, de 25/03/2017 a 05/04/2017 e, por último, de 06/04/2017 a 06/04/2017.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (...)."

- 2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 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.

- 2.3. O artigo 10.º, n.º 1 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.4. 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;".
- 2.5. 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 parentalidade 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.
- 2.6. Em harmonia com os princípios comunitários, a Constituição da República Portuguesa (CRP) reconhece aos pais e às mães o direito à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes

- 2.7. Em conformidade com a norma comunitária, e com a Constituição da República Portuguesa a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3.º Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.8. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, 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 (...)”, à CITE.
- 2.9. A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.
- 2.10. Ainda no âmbito da especial proteção no despedimento, o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.
- 2.11. Nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, 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 o despedimento é justificado.

- 2.12.** Nestes termos, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da parentalidade.
- 2.13.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao/a trabalhador/a encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos¹. Por sua vez, 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.
- 2.14.** Nestes termos, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do/a trabalhador/a que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.15.** Na apreciação da justa causa, deve atender-se, 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/a trabalhador/a e os/as seus/suas companheiros/as e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.16.** Ora, no caso em apreço, e de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora grávida é acusada de faltar injustificadamente e

¹ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

ininterruptamente desde dia 07.04.2017, perfazendo, até à data de comunicação da nota de culpa um total de 40 dias seguidos ao trabalho.

- 2.17.** Mais entende a entidade empregadora que a trabalhadora violou os deveres de comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade, zelo, diligência, obediência e cumprimento das ordens e instruções respeitante à execução do trabalho, tudo isto consagrado nos n.ºs 1 e 2 do artigo 126.º e nas alíneas b), c) e e) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Nestes moldes, conclui a entidade empregadora, conforme referido na nota de culpa, que os factos, pela sua gravidade e consequências constituem justa causa de despedimento, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Entende ainda a entidade empregadora que se trata de uma situação de absoluta quebra de confiança entre a empresa e a trabalhadora arguida.
- 2.19.** Em face da factualidade aduzida na nota de culpa, cumpre referir que de acordo com o postulado no n.º 1 do artigo 248.º do Código do Trabalho, considera-se falta a ausência do/a trabalhador/a do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2.20.** A este propósito refere o artigo 253.º do Código do Trabalho, sobre comunicação de ausências, que:
- “1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência*

mínima de cinco dias.²

2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

(...)

4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.”

2.21. Ainda nesta linha de pensamento e no que se reporta à prova de motivo justificativo de falta, estabelece o artigo 254.º do Código do Trabalho que: “1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.”

2.22. A entidade empregadora acusa a trabalhadora de ausências não justificadas que resultam em mais de 40 dias seguidos, desde 07.04.2017.

2.23. Ora, tendo em conta os elementos constantes do processo, refira-se entre 08/10/2017 e 08/03/2017, a arguida esteve ausente do trabalho no gozo de licença parental inicial. Sendo que, na presente data desconhece-se o estado da trabalhadora, uma vez que a mesma nada informou a entidade empregadora nem compareceu no local de trabalho após o término da referida licença.

² De acordo com Diogo Vaz Marrecos, a comunicação aqui referida não reveste forma especial, podendo ser realizada por escrito, verbalmente, pelo próprio, ou por interposta pessoa, nada vedando que o trabalhador se socorra da via telefónica para o fazer.

- 2.24. Nesta sequência, após o gozo da licença parental inicial, a trabalhadora apresentou à empresa certificado de incapacidade temporária para o trabalho por doença natural entre os dias 09.03.2017 e 15.03.2017, justificando desta forma as faltas compreendidas neste período temporal.
- 2.25. Em 22.03.2017, o Super..., mediante carta registada com aviso de receção, solicitou à trabalhadora a comunicação do motivo justificativo da ausência, bem como prova do motivo justificativo, tendo em conta que a arguida se encontrava a faltar injustificadamente desde 16.03.2017.
- 2.26. Na sequência da comunicação explanada no ponto anterior do presente parecer, a trabalhadora entregou novo certificado de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença natural, justificando assim os dias 16.03.2017 e 17.03.2017. Contudo, a trabalhadora não se apresentou ao trabalho nos dias 18, 19 e 20 de março, apresentando, mais tarde, certificado de incapacidade temporária para o trabalho para assistência a familiares com data de início a 20.03.2017 e data de termo a 24.03.2017. Pelo que, se entende que a falta de 20.03.2017 se encontra justificada, contrariamente ao referido pela entidade empregadora no ponto 13.º da nota de culpa.
- 2.27. Ainda neste contexto, a trabalhadora ..., voltou a remeter à entidade empregadora dois certificados de incapacidade temporária para o trabalho, ambos para assistência a familiares com justificação para os dias de 25.03.2017 a 05.04.2017 e, posteriormente, de 06.04.2017 a 06.04.2017. Sendo que, de acordo com o referido nos artigos 17.º e 18.º da nota de culpa *“a partir de 07.04.2017 a arguida não mais entregou baixas médicas”, “E, a partir desta última data até ao presente, tem faltado ininterruptamente ao trabalho”*.

- 2.28. Após tais ausências, em 20.04.2017 a entidade empregadora endereçou nova carta registada e com aviso de receção, solicitando prova do motivo justificativo das faltas.
- 2.29. Em sede de nota de culpa, refere a entidade empregadora que *“a empresa viu-se compelida a reajustar os horários de outros trabalhadores para conseguir ter em funcionamento no horário aberto ao público, o seu estabelecimento e colmatar aquela ausência”*, entende ainda a empresa que tais faltas revelam um comportamento culposo por parte da arguida, pelo que a sua reiteração, falta de comunicação, de justificação/motivação, mostram manifesto desinteresse e despreocupação da trabalhadora.
- 2.30. Alude ainda a entidade empregadora para o facto das faltas terem causado graves e irreversíveis prejuízos, nomeadamente, readaptação de horários e funções de outros trabalhadores e insuficiência de mão-de-obra no atendimento ao público e armazém.
- 2.31. Para analisar se os factos referidos poderão determinar a aplicação da sanção mais gravosa, isto é, o despedimento, importa esclarecer que, tanto a doutrina, como a jurisprudência têm entendido que as faltas injustificadas não se traduzem num comportamento suficiente para integrar a justificação do despedimento. Na verdade, tem sido defendido que apenas é possível comprometer a subsistência definitiva da relação laboral no caso de se comprovar que o comportamento do/a trabalhador/a se considera de tal modo grave que, pelas suas consequências, não deixa possibilidade de recorrer à ponderação de uma sanção conservatória.
- 2.32. Neste sentido, tratando-se de uma intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora especialmente protegida, grávida, puérpera ou lactante, a entidade empregadora tem ainda de ilidir a

presunção legal contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que preconiza que o despedimento é feito sem justa causa, devendo demonstrar o preenchimento de todos os requisitos para a existência de justa causa, designadamente, o comportamento culposos cuja gravidade torne, pelas suas consequências imediatamente impossível a manutenção da relação laboral.

2.33. No caso em apreço resulta esclarecida a infração disciplinar, tal como configurado na nota de culpa pela entidade empregadora.

2.34. Assim, de acordo com o que antecede é possível, no caso em análise, concluir que esta intenção de despedimento não está diretamente relacionada com o estado da trabalhadora, não configurando uma discriminação direta.

2.35. Assim, saliente-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção constante do artigo 63.º do Código do Trabalho.

2.36. Face ao que antecede, afigura-se, que se encontram demonstrados os requisitos que justificam a justa causa do despedimento da trabalhadora, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, encontrando-se por isso afastados os indícios de discriminação em função da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE delibera não se opor ao despedimento da trabalhadora ..., pela entidade empregador ..., Lda, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE JULHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.