

## PARECER N.º 57/CITE/2021

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02. Processo n.º 20-DP/2021

### I – OBJETO

- 1.1.** Em 06.01.2021, a CITE recebeu do ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 03.12.2020, refere nomeadamente o seguinte:

“(…)

*Assunto: Processo Disciplinar*

*Exma. Senhora,*

*Serve a presente para lhe remeter em anexo a nota de culpa deduzida em resultado do processo disciplinar que lhe foi instaurado, comunicando-lhe que é intenção do ..., proceder ao seu **despedimento com justa causa** (artigo 351.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro).*

*Em consequência disso, dispõe V.ª Ex.ª do prazo de 10 dias úteis para, querendo, consultar o processo (que se encontra disponível para o efeito na SGRH) e*



*responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo arrolar testemunhas, juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

*Sem outro assunto de momento subscrevo-me, endereçando a V. Ex. os melhores cumprimentos,*

\*\*\*

#### NOTA DE CULPA

*Nos termos do disposto no art.º 329.º do Código do Trabalho (CT), vem o ..., deduzir nota de culpa, ordenou a instauração do presente processo disciplinar contra a trabalhadora ... com os fundamentos abaixo referenciados:*

1.º

*A arguida foi contratada no dia 10/11/2014, para exercer as funções de ..., funções que mantém na atualidade.*

2.º

*Desde 30/03/2016 não comparece no seu local de trabalho em virtude de se encontrar de baixa médica ou licença parental.*

3.º

*No dia 15/05/2020 o SGRH verificou que a arguida faltou, sem que tivesse justificado aquelas faltas nos períodos compreendidos nos dias 26/03/2020 a 30/04/2020 e 01/05/2020 a 15/05/2020.*

4.º

*Num total de 51 dias seguidos.*

5.º

*Ordenada a abertura do processo disciplinar, foi a arguida ouvida no dia 22 de julho de 2020 e 'confessa que se tem atrasado no envio das justificações, desconhecendo que aquele comportamento comportava a violação dos seus deveres.*

6.º

*Mais se comprometeu a entregar, com carácter de urgência, os justificativos das faltas dadas, permitindo a regularização da sua situação.*

7.º

*Certificado para incapacidade do trabalho que só deu entrada no ... no dia 09/09/2020, apesar de ter sido emitido no dia 26/03/2020.*

8.º

*Considerando que a arguida compareceu no dia 22/07/2020, terá de se concluir que se pode deslocar, pelo menos desde aquela data.*

9.º

*A Arguida conhece e tem os contactos telefónicos e endereços eletrónicos dos seus superiores hierárquicos e do SGRH.*

10.º

*Não vive sozinha e o seu agregado familiar é composto por pessoas que podem telefonar ou enviar e-mail, até se deslocarem aos serviços da arguente ou a um posto dos CTT.*

11.º

*Em resumo, podia a arguida, por si ou por intermédio de terceiro, avisar o SGRH e entregar os certificados de baixa médica no próprio dia em que vê prorrogada a situação de baixa médica.*

12.º

*Mesmo que assim não suceda, sempre o conseguiria fazer nos dias imediatamente seguintes, dando cumprimento ao disposto no art.º 253.º do CT: “1 – A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.*

*2 - Caso a antecedência previsto 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.*



*134 - 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”.*

13.º

*A arguida sabe que tem a obrigação de comunicar a sua ausência, assim que tal lhe seja possível, o que pode fazer por contacto telefónico ou correio eletrónico.*

14.º

*Sem prejuízo de nos dias seguintes fazer chegar aos serviços da Arguente, seja por remessa postal, seja por entrega na secretaria, os originais.*

15.º

*Sabe que, ao não cumprir aquela obrigação legalmente imposta, dá Causa prática de atos desnecessários.*

16.º

*Efetivamente ao não comparecer no seu local de trabalho, presença que é registada por controlador biométrico, é gerada a informação de que faltou.*

17.º

*Essa informação tem de ser tratada por um funcionário da SGRH que, na falta de justificativo, a assinala como falta injustificada.*

18.º

*Os SGRH têm de contactar a diretora de serviço responsável no sentido de aferir se esta eventualmente foi informada dos motivos da falta.*

19.º

*Como a Arguida também não comunica à sua diretora o motivo da falta, é contactada pelo SGRH no sentido de vir entregar nos serviços Competentes as justificações de faltas que tenha na sua posse.*

20.º

*E, no caso em concreto, como não logrou entregar todas as justificações, teve o SGRH e elaborar informação de absentismo.*

21.º

*Esta teve de ser tratada pela Diretora do SGRH e foi a despacho do Conselho de Administração.*

22.º

*Ordenada a abertura de processo disciplinar, veio a trabalhadora entregar, em 09/09/2020 certificado emitido a 26/03/2020.*

23.º

*Ao entregar os documentos que comprovam que as faltas que havia dado não eram injustificadas, obriga o SGRH a alterar a qualificação antes dada à falta, de injustificada para justificada.*

24.º

*Tudo tarefas desnecessárias caso cumprisse com a obrigação de entregar os certificados, tarefa sem qualquer tipo de dificuldade de execução.*

25.º

*Por fim cumpre referir que a Arguida não é primária.*

26.º

*Em 2018 foi condenada numa pena de repreensão registada - processos disciplinares 10/2016D e 06/2017D.*

27.º

*Em 2018 foi ainda instaurado novo processo disciplinar (9/2018D) o qual veio a ser arquivado.*

28.º

*Em agosto de 2019 foi novamente condenada pela prática da mesma infração.*

29.º

*Consta da decisão proferida naquele processo, no ponto "V - Conclusões que:*

***“(…) há um comportamento culposo e recorrente da trabalhadora que demonstra um absoluto desrespeito pela sua entidade empregadora e colegas de trabalho.***

*A arguida, não obstante, já ter sido punida pela violação da obrigação de envio atempado das justificações de falta, **persiste no seu comportamento**, recusando a fazer algo tão simples como telefonar e/ou enviar um e-mail a informar o seu estado clínico.*

*O **reiterado e ininterrupto desrespeito** por uma obrigação “menor” acaba por causar transtornos e trabalho acrescido aos demais serviços, o que por sua vez acaba por ser causa de perdas de produtividade.*

*Em conclusão, não tem o instrutor dúvidas de que deverá ser aplicada à arguida uma das penas previstas no art.º 328. do Código do Trabalho, com exceção do despedimento com justa causa (inadmissível no processo em apreço por não ter sido previsto “ab” início).*

*Como qualquer pena, deverá a mesma ser proporcionada aos factos praticados, bem como à culpa da arguida. Arguida que já foi punida com uma repreensão escrita, sem que esta punição tenha atingido os fins a que se propunha – a alteração do comportamento da Arguida.*

***Deveria assim aplicar-se uma medida punitiva mais gravosa, contudo, entende o relator que, no caso concreto, é inócua a aplicação de uma pena de sanção pecuniária, perda de dias de férias ou suspensão com perda de retribuição, porquanto, a situação profissional da arguida esvazia de conteúdo aquela sanção.***

*Atento o exposto, propõe a aplicação de nova pena de repreensão registada, **sublinhando que da mesma deverá constar que, a repetição deste tipo de comportamento imporá a abertura de novo processo disciplinar o qual, face a uma eventual terceira condenação, poderá, pela sua gravidade e reiteração, justificar um despedimento com justa causa - O que se propõe.***

30.º

*Sem prejuízo desta advertência a arguida voltou a incumprir o seu dever de entrega atempada dos certificados de incapacidade médica.*

31.º

*Persistindo na prática a mesma infração, apesar de já ter duas condenações, anteriores, decorrentes de 4 processos disciplinares e das advertências efetuadas nos anteriores processos.*

32.º

*Violando, daquela forma, não só o já citado art.º 253.º do CT, mas também os deveres impostos nas alíneas a) e h) do n.º 1 do art.º 128.º do CT porquanto demonstra profundo desrespeito pelo empregador, superior hierárquico e colegas de trabalho e é causa de perdas de produtividade, que se traduzem na prática, por aqueles, de atos desnecessários e a correção dos anteriormente praticados.*

33.º

*Ao mesmo tempo que não lhes permite executar outras tarefas que assim ficam prejudicadas.*

34.º

*O referenciado comportamento da arguida, traduzido na violação grave dos seus deveres profissionais, provoca a imediata impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.*

35.º

*A atuação da trabalhadora, pela sua gravidade objetiva e pela sua imputação subjetiva, torna impossível a subsistência da relação de trabalho.*

36.º

*A impossibilidade de subsistência da relação de trabalho é imediata, resultando este imediatismo do nexos de causalidade e reflexos do comportamento culposos na subsistência da relação laboral, ou seja, a manutenção da relação laboral entrou em crise em consequência imediata da gravidade e culpabilidade do comportamento da trabalhadora.*

37.º

*O comportamento imputado à arguida integra, pois, a noção de justa causa de despedimento, nos termos do artigo 3519 do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, porquanto a atuação da arguida foi livre e consciente,*

*bem sabendo que a sua conduta é proibida e punida por lei, sendo intenção da entidade patronal **proceder ao despedimento com justa causa da arguida.***

38.º

*Isto porque, ao atuar da forma descrita violou não só o já citado art.º 253.º do CT, mas também os deveres impostos nas alíneas a) e h) do n.º 1 do art.º 9 128.º do CT porquanto demonstra profundo desrespeito pelo empregador, superior hierárquico e colegas de trabalho e é causa de perdas de produtividade, que se traduzem na prática, por aqueles, de atos desnecessários e a correção dos anteriormente praticados.*

39.º

*Considerando-se como agravante o facto da Arguida não ser primária e de não haver nenhuma atenuante a favor desta.*

**PROVA:**

**Prova documental e testemunhal já junta aos autos.**

*..., 3 de dezembro de 2020*

*(...)”*

**1.3.** A trabalhadora arguida não rececionou a nota de culpa, porquanto a carta de notificação remetida pela entidade empregadora por correio registado com A/R datada de 07.12.2020, em 22.12.2020, foi devolvida com a informação de “objeto não reclamado”.

**1.4.** O processo foi instruído com os seguintes documentos:

- Informação ao Conselho de Administração sobre comunicação das faltas;
- Certificado de Incapacidade Temporária referente ao período de 27.11.2019 a 25.03.2020;
- E-mail da trabalhadora a justificar o atraso no envio da justificação das faltas e resposta da entidade empregadora;
- Mapa de faltas da arguida;
- Registo biográfico e disciplinar da arguida;



- Autos de declarações da Encarregada de Serviços Gerais, da Diretora dos RH e da arguida;
- Certificado de Incapacidade Temporária referente ao período de 26.03.2020 a 13.06.2020;
- Relatório final dos processos disciplinares n.ºs: 10/2016-D, 9/2018-D, 01/2019-D;
- Nota de culpa;
- Notificação da nota de culpa à arguida.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.
- 2.2.** O artigo 10.º, n.º 1, da 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.
- 2.2.1.** 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;”.

- 2.2.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.
- 2.3.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.4.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.5.** Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento”, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos

expressamente previstos. A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

- 2.7.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.8.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.9.** O n.º 2 do citado artigo 351º do citado Código do Trabalho, enuncia exemplificativos de comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, em concreto a alínea g): “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”.
- 2.10.** E, relativamente ao conceito de justa causa, refira-se o Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento



subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento.

De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...).

- 2.11.** Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no 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”.

- 2.12.** Com efeito, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.
- 2.13.** Tal como muito bem se explica no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2020, referente ao processo 3121/18.0T8BRR.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), nas faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja em cada ano civil, cinco consecutivas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, não se deve entender como assente que essas faltas dispensam a verificação dos restantes pressupostos da justa causa – por se tratarem de factos notórios - mas antes, que essas faltas configuram uma “(...) presunção – ilidível – de que tais ausências provocaram os tais danos ou riscos graves, podendo o trabalhador demonstrar que os mesmos não ocorreram, em absoluto ou foram diminutos ou moderados, bastando pensar em situações de avaria da máquina com que trabalhava – ou de outras a montante da sua, na cadeia de produção – durante, pelo menos, parte do período de cinco dias em que não compareceu ou da inexistência de trabalho, por não haver encomendas a satisfazer, durante todos ou alguns desses dias (...)”.
- 2.14.** Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador “manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- 2.15.** No caso em apreço, a trabalhadora é acusada de não comparecer no seu local de trabalho, nem justificar as faltas nos períodos compreendidos de 26.03.2020 a 30.04.2020 e 01.05.2020 a 15.05.2020, num total de 51 dias seguidos.

- 2.16.** Na ótica da entidade empregadora, com este comportamento a trabalhadora violou os deveres de respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade e promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos nas alíneas a) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Na sequência de todo o exposto e compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa no presente processo, salienta-se que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.
- 2.18.** Desta forma, considerando todos os elementos carreados para o processo, mormente os factos constantes da nota de culpa, no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, a prova carreada para o presente processo, a prova testemunhal, importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora adotou as condutas que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.19.** Salienta-se que a trabalhadora vem acusada de não comparecer no seu local de trabalho, nem justificar as faltas nos períodos compreendidos de 26.03.2020 a 30.04.2020 e 01.05.2020 a 15.05.2020, contudo, no e-mail remetido pelos serviços de recursos humanos datado de 27.04.2020, no qual a arguida é

informada da ausência da justificação das faltas, vem esta, informar que continua de baixa médica, contudo, devido à pandemia provocada pela COVID-19, não foi possível enviar o respetivo comprovativo, encontrando-se no processo o comprovativo da justificação de tais faltas, com a justificação de “*gravidez de risco clínico*”.

- 2.20.** De referir ainda que do auto de declaração da encarregada dos Serviços Gerais, não se entende o motivo pelo qual, não foi inquirida a testemunha com quem a arguida *lidava mais diretamente era a ..., encarregada geral do ... (...) a funcionária estava adstrita a outra encarregada*, o que demonstra desconhecimento pelos factos pelos quais a arguida vem acusada. Mais, do requerimento da testemunha afere-se que tem conhecimento que a arguida entrou sucessivamente de baixa. Ora, deste testemunho, afigura-se que a entidade empregadora era conhecedora das sucessivas baixas médicas da arguida.
- 2.21.** Do testemunho da arguida afere-se, por outro lado, que esta ligou por diversas vezes para o serviço de recursos humanos e que por parte daqueles serviços nunca obteve informação sobre as consequências que lhe adviriam pelo atraso na entrega da documentação, referindo ainda que, foi informada pelo Centro de Saúde que o ... teria conhecimento automático da baixa por gravidez de risco, referindo ainda que, em abril, aquando da redação do email a comprometer-se pelo envio das justificações em falta, ocorreu o nascimento da filha.
- 2.22.** Ora, face ao acima exposto, e nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever da entidade empregadora “manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- 2.23.** Afere-se dos documentos juntos ao processo que, por um lado, não são demonstrativos das faltas injustificadas de que vem acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

- 2.24.** Nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351º do citado Código do Trabalho, *“constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”*.
- 2.25.** No entanto, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.
- 2.26.** Por outro lado, e para finalizar, em 04.11.2020, a trabalhadora, solicitou à entidade empregadora informação sobre uma possível rescisão do contrato, ao que a entidade empregadora respondeu em 17.11.2020, tendo a trabalhadora nesse mesmo dia solicitado *autorização para ir trabalhar*, tal pedido foi reiterado em 09.12.2020, a solicitar informação sobre quando pode ir trabalhar. Ora, afigura-se que a entidade empregadora, em face de tal solicitação e em respeito pelo princípio geral da boa-fé (n.º 2 do artigo 762.º do Código Civil) e especial enquanto entidade empregadora (n.º 1 do artigo 126.º do CT), caso pretendesse que a trabalhadora se apresentasse ao trabalho, deveria ter respondido à solicitação, facto que não se afere que o tenha feito.
- 2.27.** De facto, salvo melhor opinião, a entidade empregadora limita-se a referir que a trabalhadora violou o dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e de respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa, sem, contudo, estruturar a nota de culpa particularizando o modo, o tempo e o lugar dos comportamentos capazes de consubstanciar a violação de tais deveres, nem de que forma tais comportamentos lesaram os interesses patrimoniais da empresa.



- 2.28.** Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, a entidade empregadora apesar de alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.29.** Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.
- 2.30.** Com efeito, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE opõe-se ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., promovido pelo ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE FEVEREIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP -**

CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.