

**PARECER N.º 106/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 142-DL/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 17.01.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**1.3.** Por carta datada de 31.12.2021, foi a trabalhadora foi notificada da nota de culpa, cujo teor se transcreve:

“(...)

*Lisboa, 31 de dezembro de 2021*

*Assunto: Processo Disciplinar envio de Nota de Culpa*

*Exma. Senhora,*

*Nos termos legais aplicáveis, junto se envia a Nota de Culpa deduzida no âmbito do Processo Disciplinar que lhe foi instaurado.*

*Atento o disposto no art.º 355.º do Código do Trabalho, dispõe V. Exa. de 10 (dez) dias úteis para consultar o processo, devendo para o efeito contactar o escritório do instrutor (tel.: ... Email: ...).*

*Dentro do mesmo prazo (10 dias uteis) dispõe ainda V. Exa. da faculdade de apresentar por escrito a sua defesa, podendo juntar documentos e requerer as diligências probatórias que entender necessárias para a descoberta da verdade.*

*A defesa deve ser remetida para o escritório do instrutor do processo disciplinar, sito no ..., tel.: ..., fax: ..., email: ...*

*Mais se informa que, tal como consta da Nota de Culpa, a provarem-se os factos de que e acusada, é intenção da ... proceder ao seu despedimento com justa causa, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art. 353.º do Código de Trabalho.*

*Apresentamos os nossos melhores cumprimentos.*

\*\*\*

## **NOTA DE CULPA**

*I - O presente processo disciplinar foi mandado instaurar pelo ..., contra a colaboradora ..., como n.º ... e a categoria de operador especializado, na sequência da participação e documentação dos autos.*

*II - Na empresa não existe Comissão de Trabalhadores.*

*III - Com base na participação e documentos dos autos, elabora-se a presente Nota de Culpa nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 353º do Código do Trabalho, contra a colaboradora ..., adiante designada por arguida, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

- 1. A arguida é colaboradora do ... e exercia, à data dos factos em apreço, funções na loja de ...*
- 2. A arguida não compareceu ao serviço no dia 23 de novembro de 2021.*
- 3. Para justificar a sua ausência, a arguida entregou nos serviços competentes da loja uma declaração, alegadamente, emitida pela médica assistente de medicina geral e familiar, Dra. ..., que prestava serviço na USF ...*
- 4. Nessa declaração referia-se que a arguida tinha recorrido aos serviços de urgências da referida Unidade de Saúde Familiar no dia 23-11-2021.*
- 5. Como o documento em causa suscitou dúvidas quanta a sua autenticidade, foi solicitado aos serviços indicados como entidade emitente dos mesmos, que confirmassem a autenticidade e o teor da respetiva declaração, juntando-se cópia da mesma.*
- 6. Em resposta a essa solicitação, a Médica Assistente Dra. ..., enviou, a 30-11-2021, um email no qual referia que:*  
**"(...) o atestado em anexo não foi passado por mim. A utente ... não esteve presente na USF ... a 23/11/2021. Não há registo informático deste atestado e apresenta várias incongruências, nomeadamente o número de Cédula Profissional da Ordem dos Médicos que não corresponde ao meu."**
- 7. Donde resulta que a declaração entregue pela arguida para justificar a sua falta, acima referida, não corresponde à realidade, referindo-se nessa declaração, factos que não são verdadeiros.*
- 8. Isto é, a arguida, ou alguém por ela, fez constar, na declaração que a arguida apresentou, factos, juridicamente relevantes, que não correspondem à realidade.*
- 9. Sendo esse documento falso.*
- 10. Essa falsidade era do conhecimento da arguida, pois a mesma sabia que não tinha tido estado nas urgências desse hospital, conforme referido na declaração em causa.*
- 11. Apesar disso, a arguida usou esse documento falso, para justificar a sua ausência ao serviço, a fim de que a mesma fosse qualificada como falta justificada.*
- 12. A arguida usou uma declaração falsa, para justificar a sua ausência.*
- 13. Bem sabendo que tal documento não correspondia à verdade.*

14. A arguida agiu com a intenção de enganar a sua entidade patronal, usando um documento falso, para justificar a sua ausência ao serviço.

15. Através do qual, prestou falsas declarações relativas à justificação da sua falta.

16. A arguida sabia que o documento apresentado não correspondia à realidade e que não tinha justificação para a falta que tinha dado.

17. Razão pela qual, essa falta tem que ser considerada como falta injustificada.

18. A arguida agiu livre e conscientemente, sendo que as suas atitudes constituem ilícitos disciplinares graves.

IV- Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e de lealdade, previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do art. 128.º, do Código de Trabalho.

Acresce que as condutas adotadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências - resultantes não só, mas essencialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respetiva empresa, bem como dos prejuízos que a sua conduta causou a entidade patronal – é suscetível de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351.º do Código de Trabalho.

Face a tal circunstancialismo, é intenção da entidade patronal proceder ao despedimento com justa causa da arguida, intenção essa que expressamente se invoca nos termos do n.º 1 do art. 353.º do mesmo diploma legal.

Assim, e nos termos do art.º 353.º do Código do Trabalho, remete-se cópia da presente Nota de Culpa à arguida, para que esta possa atuar em conformidade e para esclarecimento dos factos e sua participação nos mesmos, responder por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis (art. 355º do Código do Trabalho), a contar da data de receção da mesma, podendo requerer a audição de testemunhas, a junção de documentos e a realização de outras diligências probatórias.

(...)

**1.4.** Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora, por correio eletrónico datado de 03.01.2022, apresentou defesa nos seguintes termos:

“(...)

*Eu, ... venho por este meio recorrer a uma nota de culpa enviada para mim no dia 31 de dezembro.*

*Venho justificar a minha culpa como sendo em forma de desespero.*

*Bem sei que não é desculpa para o que fiz, mas a minha vida pessoal não tem sido muito fácil de gerir devido a ter 3 filhos pequenos, 2 deles são bebés e muitas vezes tenho que faltar devido a muitos problemas de saúde que lhes aparecem. Naquele dia foi mais um que o meu bebe de 1 ana adoeceu e não podendo ir para a creche devido à pandemia porque tinha febre decidi ficar com ele em casa e*

*trata-lo para ficar bem, sabendo eu o que ele tinha, mas não querendo faltar injustificadamente porque o dinheiro ao final do mês é curto decidi recorrer a um site fraudulento e fazer o que fiz.*

*Assumindo a culpa e garantindo que não voltarei a cometer o mesmo erro peço que me desculpem e que reconsiderem que em 12 anos de serviço sempre tentei dar o meu melhor a empresa.*

*Atenciosamente.*

*(...)"*

**1.4.** O processo disciplinar é constituído por 383 páginas e que se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos.

## **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.** 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.

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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.

**2.7.** Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Determina, ainda, este normativo

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.

**2.8.** 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.

**2.9.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador ou a à trabalhadora 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.

**2.10.** 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.

**2.11.** 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. 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 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).

**2.12.** 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 vinculística;
- exige-se uma “impossibilidade prática”, com necessária referência ao vínculo laboral em concreto;
- e “imediate”, 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”.

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 culposo do trabalhador;
- e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexos 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 nexó 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”.*

**2.13.** 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 carácter 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”.

**2.14.** Ora, o presente processo foi remetido à CITE nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho. Com efeito, cabe a esta Comissão, 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”.

**2.15.** Desta forma, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub Júdice*, se se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo da parentalidade.

**2.16.** Nos termos do n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, sendo o despedimento sem indemnização ou compensação a mais gravosa das elencadas no n.º 1 do artigo 328.º do mesmo diploma.

### **III – Do Caso em Concreto**

**3.1.** No caso em análise e de acordo com a Nota de Culpa, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguido de ter violado os deveres previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, que se traduzem nos seguintes deveres:

- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

**3.2.** Com a sua conduta, entende a entidade empregadora que a trabalhadora-arguida terá violado o dever de comparecer com assiduidade e pontualidade e atenta a sua conduta na sequência da violação do dever anterior, terá violado também o dever de lealdade.

**3.3.** Entende também a entidade empregadora que com os seus comportamentos, a trabalhadora arguida teve uma conduta consciente e culposa, que assume especial gravidade, quer por si mesma, quer pelas consequências que provocou e que é suscetível de vir a provocar, bem como pelas falsas declarações que prestou quanto à justificação da falta ocorrida em 23.11.2021.

A conduta da trabalhadora arguida abala séria e irreversivelmente a confiança da entidade empregadora no mesmo, pondo em causa a manutenção da relação laboral, uma vez que com a sua conduta torna imediata e praticamente impossível a manutenção do contrato de trabalho.

**3.4.** Em sede de resposta à nota de culpa a trabalhadora reconhece a falta cometida, assumindo a sua culpa, afigurando-se que tal comportamento poderá ter ocorrido num ato de desespero.

**3.5.** Considerando os factos constantes da nota de culpa e no que respeita ao alegado pela entidade empregadora, aos fundamentos apresentados pela trabalhadora, com a prova carreada para o presente processo pela arguente, onde se inclui a prova documental, afigura-se-nos, que em face da factualidade descrita importa clarificar que, em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessárionexo causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, 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 o trabalhador adotou os comportamentos que lhe são imputados e que aqueles comportamentos, por culposos, e pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**3.6.** Existem assim elementos de prova suficientes (e suficientemente coincidentes) para sustentar, em termos probatórios, a alegação da nota de culpa.

**3.7.** Contudo há que apreciar se, nas circunstâncias concretas do caso, o comportamento da trabalhadora é suscetível de justificar a aplicação da sanção mais gravosa de entre o leque das eventualmente aplicáveis.

**3.8.** Embora se admita que a conduta é censurável, a verdade é que não se afigura que o comportamento da trabalhadora tenha tido por finalidade provocar qualquer tipo de dano à sua entidade empregadora, ou que o tenha mesmo provocado, porquanto como bem refere a entidade empregadora, a falta dada pela trabalhadora especialmente protegida terá de se considerar injustificada.

**3.9.** De referir ainda que não se afigura que esteja posta em causa a relação de confiança porquanto a trabalhadora não foi suspensa das suas funções, facto que deveria ter ocorrido caso a entidade empregadora entendesse que estava quebrada essa relação.

**3.10.** Face ao que antecede, e nas circunstâncias do caso em concreto, tratando-se de uma trabalhadora especialmente protegida e devendo a sanção disciplinar ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, cfr. n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, afigura-se que será de convocar o princípio da proporcionalidade da aplicação da sanção disciplinar aquando da seleção de uma das medidas, sabendo-se de antemão que a entidade empregadora tem ao seu dispor um vasto elenco de sanções disciplinares e que o despedimento deverá corresponder à última “ratio” e reservado às situações que correspondem às de crise insanável e irreparável da relação jurídica de trabalho, o que não se afigura, de forma inequívoca, ser o caso.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, **a CITE opõe-se** ao despedimento da trabalhadora especialmente protegida ..., promovido pela entidade empregadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 02 DE FEVEREIRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**